Betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Fragen einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei der
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Diplomkaufmann Josef Steinfels
aus Krefeld-Uerdingen

1965

Kriftel im Taunus · 1966

Betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Fragen einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei der
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Diplomkaufmann Josef Steinfels
aus Krefeld-Uerdingen

Kriftel im Taunus · 1966

Dekan: Professor Dr. B. Bellinger
Referent: Professor Dr. St. Münke
Korreferent: Professor Dr. Dr. h. c. Dr. h. c. Erich Kosiol
Tag der mündlichen Prüfung: 25. November 1965

Betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Fragen einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 5

I. Vermögensbildung innerhalb der Sozialpolitik 7
A. Die gesellschaftspolitischen Ziele der Vermögensbildung bei Arbeitnehmern 7
B. Wege zur Vermögensbildung bei Arbeitnehmern 9
1. Systematische Übersicht 11
2. Formen der investiven Gewinnbeteiligung innerhalb des arbeitgebenden Unternehmens 15
3. Investivlohn und investive Gewinnbeteiligung 17

II. Betriebswirtschaftliche Möglichkeiten und Auswirkungen einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer . 18
A. Rechtliche Fragen der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer 18
1. Die Rechtsgrundlage der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer 19
2. Auswirkungen der Rechtsform des Unternehmens auf die betriebliche investive Gewinnbeteiligung 21
a) Einzelunternehmen 22
b) Personalgesellschaften 23
c) Kapitalgesellschaften 25

B. Betriebswirtschaftliche Fragen der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer 30
1. Der Einfluß der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung auf das Unternehmen 32
a) Die Bilanzstruktur 32
b) Die Finanzierung 34
c) Die Liquidität 37
d) Die Rentabilität 39
e) Die Initiative des Unternehmers und der Gewinn . . . 41
f) Die Gewinn- und Kapitalverteilung 43
g) Die Haftung und Kreditwürdigkeit 67
h) Die Bilanzierung 67
i) Die Preispolitik 69
2. Der Einfluß der Gewinnbesteuerung auf die betriebliche investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer 75

III. Sozialpolitische Fragen der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer 80
A. Investive Gewinnbeteiligung und Mitbestimmung 80
B. Investive Gewinnbeteiligung und betriebliche Sozialpolitik . . 85
1. Freiwillige soziale Leistungen 87
2. Betriebliche Altersversorgung 88
3. Fluktuation der Arbeitskräfte 90
C. Einstellung der Arbeitnehmer zur investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer 91

IV. Gesamtbeurteilung einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer 93

Schrifttumsverzeichnis 103

Anmerkungen 111

Lebenslauf 115

Einleitung

Der Ruf nach einer breiten Streuung des Eigentums, besonders des Eigentums an den Produktionsmitteln, ist in den letzten Jahren immer wieder erhoben worden. Die Regierung, die Sozialpartner und zahlreiche Wissenschaftler haben Pläne ausgearbeitet, um besonders die Arbeitnehmerschaft am Produktionsvermögen zu beteiligen.

Der Anlaß zu diesen Forderungen liegt in der Tatsache, daß das volkswirtschaftliche Gesamtvermögen in einem Maße verteilt ist, das nicht immer als gerecht angesehen werden kann. Während ein kleiner Personenkreis den höchsten Anteil sein eigen nennt, sind die weitaus größten Kreise der Bevölkerung vom Besitz ausgeschlossen. Jostock nennt diese Vermögenszusammenballung einen „Skandal, der nach Abhilfe schreit"[1]). Nell-Breuning unterstützt ihn und bezeichnet dieses Urteil als „hart, aber nicht ungerecht"[2]).

Die Ursache zu den Reformwünschen hat weltanschauliche Gründe. Sie liegt in der Überzeugung, daß alle Menschen zur Güternutzung berechtigt sind, die aber nur dann in befriedigender Weise möglich ist, wenn das Eigentum an den Sachgütern sich nicht allein in den Händen weniger konzentriert, sondern auf möglichst breite Kreise der Bevölkerung verteilt ist.

Neben dieser quantitativen Aufteilung soll das Eigentum alle qualitativen Eigenschaften bewahren, die eine Privateigentumsordnung verfassungsrechtlich garantiert.

Der Politiker, der sich um die Verwirklichung seiner Überzeugung bemüht, muß seine Forderungen auf einer festen Grundlage aufbauen und sich über die Konsequenzen im klaren sein, die sich ergeben, wenn er einen bestehenden Zustand abändert oder ihn durch einen neuen ersetzt. Die Frage der Eigentumspolitik ist somit unter zwei Gesichtspunkten zu betrachten: Der eine besteht in der Untersuchung gesellschaftspolitischer Momente. Sie fragt danach, welche Ziele erstrebenswert sind. Sie greift in die Nachbardisziplin der Soziologie, Philosophie und Theologie über, die ihr Gedankengebäude aufzubauen helfen und es begründen.

Der zweite Gesichtspunkt bezieht sich auf die wirtschaftliche und sozialpolitische Frage, mit welchen Mitteln diese Ziele zu erreichen sind, wie die eigentumspolitischen Maßnahmen den Wirtschaftsprozeß beeinflussen und wie eine möglichst störungsfreie Durchführung zu erreichen ist.

Die Auswirkungen der Eigentumspolitik können sowohl auf volkswirtschaftlichem als auch auf betriebswirtschaftlichem Gebiet der Wirtschaft liegen. Eine gesonderte Untersuchung entweder über volks- oder betriebswirtschaftliche Fragen läßt sich schlecht durchführen, da diese Gebiete in einer bestimmten Interdependenz stehen. Volkswirtschaftspolitik erfährt ihre Realisierung in den einzelnen Betriebswirtschaften, und die Entscheidungen der Unternehmer auf betriebswirtschaftlicher Basis wirken sich in ihrer Gesamtheit auf die Volkswirtschaft aus.

Eine Untersuchung der wirtschaftlichen Auswirkungen eigentumspolitischer Maßnahmen kann vom volkswirtschaftlichen Standpunkt auf die Betriebswirtschaften schließen. Der Schwerpunkt kann auch im Bereich der Betriebswirtschaft liegen, um von hier aus Rückschlüsse auf volkswirtschaftliche Konsequenzen zu ziehen.

Im folgenden dient die betriebswirtschaftliche Ebene als Ausgangsbasis. Von hier aus werden die Auswirkungen in einem Unternehmen untersucht, das eine betriebliche investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer einführt. Vielleicht läßt sich so eine Lücke schließen, auf die Lohmann hinweist: „Der Nachteil der seither in großem Umfang entwickelten Vorschläge zur sozialen Eigentumsbildung ist, daß sie auf die meisten betriebswirtschaftlichen Fragen nicht genügend eingehen."[3])

I. Vermögensbildung innerhalb der Sozialpolitik

A. Die gesellschaftspolitischen Ziele der Vermögensbildung bei Arbeitnehmern.

Als Voraussetzung soll ein Gesellschaftssystem gelten, das das Privateigentum an Produktionsmitteln anerkennt.

Die grundsätzliche Bejahung des Privateigentums läßt noch keine Rückschlüsse auf den Inhalt des Begriffs zu. Der ständige Wandel der Eigentumsformen in der Sozialgeschichte zeigt, daß es keine absolute „Heiligkeit des Privateigentums" gibt. Das Eigentum „untersteht vielmehr der Norm des ‚allgemeinen Nutzens' . . . Das Naturrecht verlangt daher auch die Reform der Eigentumsordnung und der Eigentumsformen, wenn diese den naturrechtlichen Funktionen des Privateigentums nicht entsprechen".[4]) Der Begriff Eigentum sei hier dem Begriff Vermögen gegenübergestellt. Während Vermögen das eigentliche Gut bezeichnet, umreißt der Begriff Eigentum die Summe der Rechte und Pflichten, die mit dem Vermögen verbunden sind. Die Art des Vermögens kann den begrifflichen Inhalt des Eigentums ändern. So wendet sich Wieacker gegen die völlige Gleichstellung von Begriffen wie „Schnellzuglokomotive, Erbhof und Streichholzschachtel".[5]) Sie stellen zwar alle Vermögen dar, aber mit unterschiedlichen Eigentumsrechten und -pflichten. Während das Konsumgut stark personalbetont ist, liegt in der Eigentumsform der Produktionsmittel eine größere soziale Bindung. „Das Eigentum wird gleichermaßen Bezugspunkt privater wie öffentlicher Pflichten, und diese Bindungen gehören genauso unmittelbar zur Institution des Eigentums wie die Befugnisse, die es gewährt."[6]) Tautscher schreibt hierzu: „Die Bedeutung der Vermögenschaften tritt in einer Wirtschaftsgemeinschaft rechtlich in verschieden starken Verpflichtungsstufen des Eigentums in Erscheinung."[7])

Die Pläne zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer betonen je nach ihrer geistigen Grundhaltung manchmal mehr die Merkmale des Eigentums, die dem Individualcharakter der menschlichen Person entsprechen, in anderen

Fällen legen sie das Hauptgewicht mehr auf die Sozialfunktion des Eigentums. Je breiter und fester die geistige Grundhaltung ist, desto besser sind die Forderungen einer Eigentums- und Vermögensbildungspolitik fundiert. Zweckbetonte Begründungen können niemals die Grundlage für sozial- und gesellschaftspolitische Bestrebungen sein. Sie müssen aus dem Bereich des ethischen und naturrechtlichen Denkens kommen, das auf festen und wertungsfreien Annahmen aufbaut.

Die katholische Soziallehre nennt drei wesentliche Funktionen des Privateigentums: [8])

1. Das Privateigentum weckt die Eigeninitiative und stärkt die Selbstverantwortung und gewährt sowohl dem einzelnen wie auch seiner Familie wirtschaftliche Sicherheit.
2. Das Privateigentum dient der klaren Aufgliederung und Abgrenzung der Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche innerhalb der Wirtschaft.
3. Das Privateigentum ist Garant der Freiheit und Würde des Menschen.

Eine Eigentumsbildungspolitik hat keine allgemeine Gleichheit zum Ziel, sondern wird vom Maßstab der Gerechtigkeit und Billigkeit geleitet, der jedem Menschen nicht das gleiche, sondern jedem das Seine gibt. Außerhalb der Zuständigkeit der Soziallehre liegt es, die Wege zu bahnen, die zum Ziel einer breiten Vermögensstreuung führen. Eine genaue Analyse der Gegebenheiten und eine möglichst realistische Prognose der zu erwartenden Auswirkungen auf eigentumspolitische Maßnahmen werden von der Wirtschaftswissenschaft erwartet. Im Rückgriff auf die Soziallehre läßt sich dann erst erkennen, ob die einzuschlagenden Wege gerechtfertigt sind und ob die aufgewandten Mittel den Erfolg lohnen.

Nell-Breuning schreibt hierzu: „Die viel umstrittene, namentlich von seiten der selbständigen Unternehmer leidenschaftlich verneinte Frage, ob die öffentliche Gewalt, der Gesetzgeber, die Befugnis habe, eine solche Beteiligung der Arbeitnehmer am Beschäftigung gebenden Unternehmen vorzuschreiben, wird dann zu bejahen sein, wenn diese Maßnahme um des bonum commune willen erforderlich ist. In diesem Fall, aber auch nur in diesem, hat die staatliche Autorität diese Befugnis. Ob diese Beteiligung erforderlich ist, ja, ob sie überhaupt dem bonum commune dient, ob sie nicht vielleicht im Gegenteil dem Gemeinwohl sogar abträglich sein würde, darüber kann die katholische Soziallehre keine Auskunft geben. Das ist Tatfrage, und um sie beantworten zu können, muß man sich die Dinge selbst anschauen." [9])

Zwar ist dem Staat das Mittel der entschädigungslosen Enteignung entzogen, doch kann er den begrifflichen Inhalt des Eigentums innerhalb der positiven Rechtsordnung in einer bestimmten Weise formulieren. Dabei darf er nicht die Grenze überschreiten, die zu einer Enteignung führen würde. Diese Grenzziehung „ist dahin zu treffen, daß eine Enteignung die betroffenen einzelnen oder Gruppen im Vergleich zu anderen ungleich, besonders trifft und sie zu einem besonderen, den übrigen nicht zugemuteten Opfer für die Allgemeinheit zwingt, und zwar zu einem Opfer, das gerade nicht den Inhalt und die Grenzen der betroffenen Rechtsgattung allgemein und einheitlich festlegt, sondern das aus dem Kreise der Rechtsträger einzelne oder Gruppen von ihnen unter Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes besonders trifft. Eine Inhaltsbeschränkung des Eigentums liegt vor, wenn ohne Verstoß gegen den Gleichheitssatz eine inhaltliche und soziale Begrenzung des Eigentums ausgesprochen wird, die ihrem Wesen nach allgemeiner Natur ist. Aber auch bei der entschädigungsfreien bloßen Inhaltsbestimmung des Eigentümers im Rahmen der Sozialbindung muß der Gesetzgeber den allgemeinen rechtsstaatlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zwischen Zweck und Mitteln beachten".[10])
Vermögensbildung kann durch wirtschaftspolitische Maßnahmen gefördert werden. Ob Vermögen sich beim Arbeitnehmer auch als selbstempfundenes Eigentum niederschlägt, hängt von seiner selbstgewollten Einstellung zum Vermögen ab. Aufgezwungenes Vermögen, über das ihm die Verfügungsberechtigung entzogen ist, kann durchaus als Leihgabe empfunden werden. Es kann niemals die Erwartungen erfüllen, die die Eigentumsbildung erhofft.
In der Literatur tritt häufig die Bezeichnung Miteigentum auf. Dieser Ausdruck ist jedoch durch die §§ 1008 ff. BGB in einer bestimmten Weise festgelegt, die nicht mit der Bedeutung aus der Vermögensbildungsdiskussion übereinstimmt. Deshalb soll an seine Stelle der Begriff investive Gewinnbeteiligung treten, der auch schon auf die Quelle und die Verwendung der Arbeitnehmeranteile hinweist. Sein Ursprung ist auf Arbeiten von Höffner und Wiegmann zurückzuführen. [s. [11]) u. [12])]

B. Wege zur Vermögensbildung bei Arbeitnehmern.

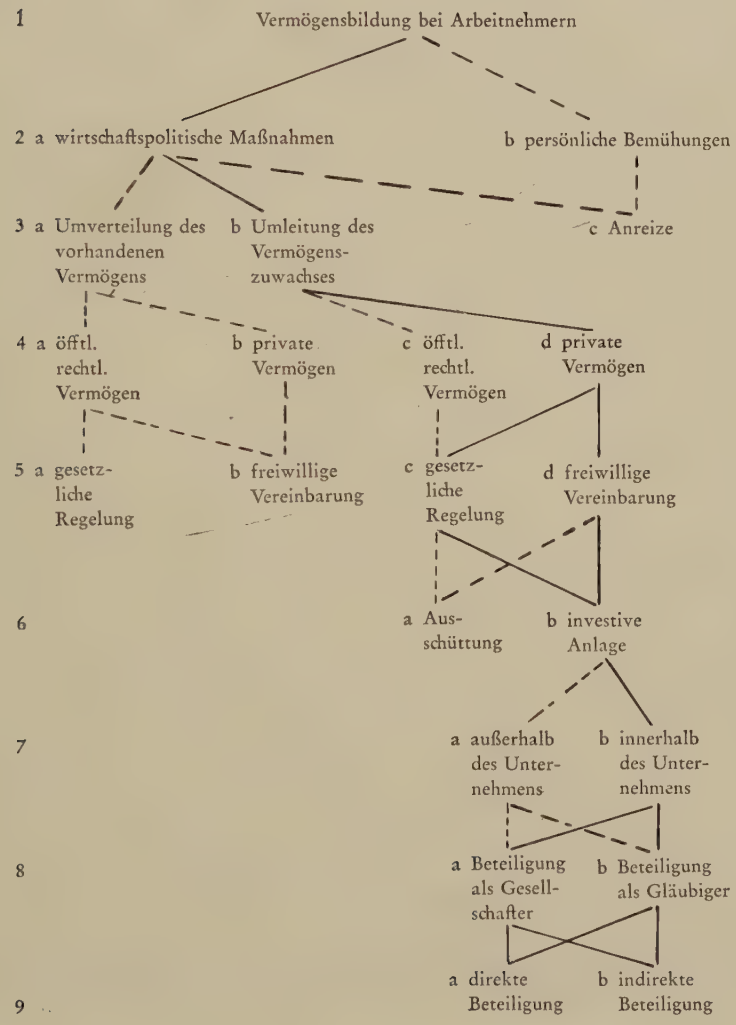
Das sozialpolitische Ziel, Vermögen breiter zu streuen und es vor allem Arbeitnehmern zukommen zu lassen, hat in den letzten Jahren zu lebhaften

Diskussionen geführt. Von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite wie auch von bekannten Wissenschaftlern und Sozialpolitikern wurden Pläne ausgearbeitet, die dazu beitragen sollten, dieses Ziel zu erreichen. Manche Vorschläge erblickten nur kurz das Licht der Welt, andere drangen bis zur Gesetzesreife vor. Aus der Diskussion der letzten Jahre seien einige Höhepunkte herausgegriffen:

— 1951 der sogenannte Arnold-Plan mit seiner Formel: 2 Pfennig Lohnsparen und 2 Pfennig Arbeitgeberzuschuß = 4 Pfennig Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand.
— 1954 brachte der Häussler-Plan über die Förderung der investiven Lohnverwendung auf tariflicher und individueller Basis erstmals den Begriff des Investivlohns in die politische Diskussion.
— 1955 und 1956 erschienen die kollektiven Pläne zur Eigentumsstreuung, insbesondere der Plan von Gleitze und Büttner über die Bildung eines überbetrieblichen Sozialkapitalfonds.
— Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft und die Sozialausschüsse der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft propagierten den Gedanken der Miteigentumsbildung auf betrieblicher Ebene, wobei die Arbeitnehmer unter Einschaltung von Werksgenossenschaften an der Substanzmehrung, d.h. an den investierten Gewinnen der Unternehmen beteiligt werden.
— 1961 wurde das „Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer" erlassen, in dem sich verschiedene Gesichtspunkte aus der bisherigen Diskussion niederschlugen.
— Bereits vorher hatte der Gesetzgeber mehrere Anreize geschaffen, die die Vermögensbildung in verschiedenen Formen fördern sollten: das Wohnungsbauprämiengesetz im Jahre 1953, das Sparprämiengesetz im Jahre 1959 und im Jahre 1957 das Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften, das dem Investmentsparen einen institutionellen Rahmen gab.
— 1959 und 1960 ging der Gesetzgeber über die bisherige bloße Förderung des Sparens hinaus. Mit der Privatisierung der Preussag und des Volkswagenwerkes wurden fast 2 Millionen Einkommensbezieher aus unteren und mittleren Schichten dem Aktiensparen neu zugeführt. Technische und steuerliche Erleichterungen bei der Ausgabe von Belegschaftsaktien erweitern ständig den Kreis der unselbständig Beschäftigten, die erstmals mit Wertpapieren in Berührung kommen.

Die Vielfalt der Pläne und Gedanken verlangt den Versuch einer Systematisierung, der im folgenden unternommen werden soll.

1. Systematische Übersicht.



Die verschiedenen Pläne und Vorschläge lassen sich jeweils an einer bestimmten Stelle innerhalb des Systems einordnen, so daß leicht zu erkennen ist, in welchen Punkten sich die Gedanken voneinander unterscheiden, wo sie sich treffen oder überdecken. Dabei kann es selbstverständlich vorkommen, daß einzelne Pläne an verschiedenen Punkten des Systems ansetzen und zu Mischformen führen. So ist zum Beispiel der Weg der Umleitung des Vermögenszuwachses oft mit zusätzlichen Anreizen verbunden, sei es über eine Steuervergünstigung für den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber oder durch eine zusätzliche Gewährung von Sparprämien.

Die klassische Art der Vermögensbildung sind die persönlichen Bemühungen (2b) des Arbeitnehmers, der durch freiwilligen Konsumverzicht Teile seines Einkommens spart. Die Tatsache, daß dieser Weg allein nicht genügt, das gesellschaftspolitische Ziel der Vermögensbildung in dem geforderten Umfang und in der gewünschten Zeit zu erreichen, hat zu den unterschiedlichsten wirtschaftspolitischen Maßnahmen geführt, die dazu beitragen sollen, den Ablauf des Prozesses nicht nur zu beschleunigen, sondern ihn in vielen Fällen erst einmal in Gang zu bringen.

Anreize (3c) zum Sparen der verschiedensten Art sollen dazu beitragen, die ersten Hindernisse zu überwinden. Unfähigkeit und Unwilligkeit zum Sparen erschweren oft den Weg zur Bildung eines eigenen Vermögens. Arbeitnehmer, die zwar willig sind, Teile ihres Einkommens zu sparen, wegen ihres zu niedrigen Lohnes oder zu hoher Kinderzahl dazu nicht in der Lage sind, bedürfen anderer Anreize als solche Arbeitnehmer, die zwar in der Lage sind, aber kein eigenes Vermögen bilden wollen, weil sie ihre Konsumausgaben ständig dem augenblicklichen Einkommen anpassen oder sie gar darüber hinausschießen lassen. Während im ersten Fall staatliche Unterstützung durch eine steuerliche Erleichterung oder durch Gewährung von Sparprämien angebracht ist, müßten im zweiten Fall pädagogische Aufklärungsmaßnahmen sowie eine werbliche Unterstützung des Spargedankens hinzukommen.

Radikale Maßnahmen zur Vermögensbildung liegen in einer Umverteilung des vorhandenen Vermögens (3a), indem bisherige Eigentümer enteignet und dieses Vermögen besitzlosen Arbeitnehmern übergeben wird. Die Kombination 3a — 4b — 5a, die Umverteilung privaten Vermögens durch eine gesetzliche Regelung, stellt die krasse Form der Sozialisierung dar, wenn den bisherigen Eigentümern kein Ersatz für die Vermögensteile geboten wird, die ihnen ein Gesetz abgesprochen hat. In einer Wirtschaftsform, die das Privat-

eigentum grundsätzlich anerkennt und schützt, ist dieser Weg ausgeschlossen. Die Möglichkeit 3a — 4b — 5b, wobei bisherige Eigentümer freiwillig ihr Eigentum an besitzlose Arbeitnehmer verschenken, ist theoretisch zwar denkbar, liegt praktisch jedoch außerhalb einer sinnvollen Diskussion.

Der Weg 3a — 4a — 5a ist in der bisherigen Vermögensbildungspolitik bereits einige Male beschritten worden. Die Umverteilung öffentlich-rechtlichen Vermögens durch eine gesetzliche Regelung liegt außerhalb jeder Sozialisierung. Eine Privatisierung staatlicher Vermögen ist im Gegenteil eine Maßnahme, die den Spielregeln einer marktwirtschaftlichen Wettbewerbsordnung entgegenkommt, sofern öffentlich-rechtliche Unternehmen durch staatliche Privilegien außerhalb des Wettbewerbes privater Gesellschaften standen. Für eine Vermögensbildungspolitik bei Arbeitnehmern genügt eine einfache Privatisierung jedoch nicht. Wechselt ein Unternehmen des Staates zum Beispiel in die Hände eines Großunternehmers, so ist dieser Schritt für die Vermögensbildung bei Arbeitnehmern ohne Bedeutung. Es muß vielmehr noch der zweite Schritt hinzukommen, nämlich die Aufteilung des Kapitals in kleine Anteile, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, sie zu erwerben. Die Privatisierung der Preussag und des Volkswagenwerkes sind ein Beispiel für eine derartige Vermögensbildungspolitik.

Während die in der systematischen Übersicht bei 3a beginnenden Möglichkeiten weitgehend auf öffentlich-rechtliche Vermögen beschränkt sind, liegt das Hauptanwendungsgebiet der von 3b ausgehenden Maßnahmen im Bereich privater Vermögen und Unternehmen. Eine Umleitung des Vermögenszuwachses stößt nämlich nicht auf die verfassungsrechtlichen Bedenken, wie sie im Fall 3a — 4b — 5a auftraten. Zwar wird durch Art. 14 in Verbindung mit Art. 19 des Grundgesetzes das Privateigentum geschützt, doch garantiert dieser Schutz nicht einen bestimmten Zuwachs, einen Zins oder eine Dividende; denn „zum Eigentum, das durch Art. 14 GG geschützt wird, gehört niemals der zukünftig zu erzielende Ertrag".[13])

Der hier beschriebene Weg ist in der systematischen Übersicht durch die Stufen 3b — 4d — 5c markiert. An die Stelle einer gesetzlichen Regelung der Umleitung des Vermögenszuwachses in einem Unternehmen kann auch die freiwillige Vereinbarung (5d) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer treten, wodurch sich die Kette 3b — 4d — 5d ergibt. Eine Mischform zwischen 5c und 5d ist dann vorhanden, wenn ein Gesetz die Arbeitgeber dazu anregt, eine solche Vereinbarung mit ihren Arbeitnehmern zu treffen.

Aus der systematischen Übersicht ergibt sich eine weitere Möglichkeit, die in der folgenden Diskussion aber nicht mehr berücksichtigt werden soll. Es ist der Weg 3b – 4c – 5c, die Verteilung der Überschüsse, die ein öffentlich-rechtliches Unternehmen erzielt. Wie bereits erwähnt, möchte sich die vorliegende Arbeit auf private Unternehmen beschränken.

Der Weg der zweiten Einkommensverteilung durch die staatliche Steuerpolitik wird ebenfalls nicht weiter verfolgt, auch wenn die Mittel als direkte Anreize verwandt werden, indem sie bestimmten Arbeitnehmern als Sparprämien oder Vermögensbildungsbeihilfen gewährt werden.

Die Diskussion soll vielmehr beim Vermögenszuwachs privater Unternehmen ansetzen, der sich als Gewinn niederschlägt. Dieser Gewinn ist der Ausgangspunkt für eine Beteiligung der Arbeitnehmer. Fiel er bisher nur den Kapitalgebern zu, so sollen nun auch die Arbeitnehmer hieran teilhaben.

An dieser Stelle wird die Frage angeschnitten, welche Maßstäbe anzulegen sind, um den Gewinn gerecht zu verteilen. Es ist nicht möglich, ihn so auf die an der Leistungserstellung beteiligten Produktionsfaktoren aufzuspalten, daß jeder den Anteil erhält, mit dem er am Zustandekommen der Gesamtleistung beteiligt ist. Eine Lösung kann nur gefunden werden, indem die beteiligten Produktionsfaktoren sich vertraglich verpflichten, eine bestimmte Aufschlüsselung des Gewinns als gerecht anzusehen.

Übertragen auf die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer bedeutet dies, daß zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, in welchem Verhältnis und nach welchem Schlüssel der Gewinn aufgeteilt wird. Diese Abmachungen sollen auch enthalten, ob vor der eigentlichen Gewinnverteilung das im Unternehmen eingesetzte Kapital eine bestimmte Verzinsung und der Unternehmer, soweit er gleichzeitig Eigentümer des Unternehmens ist, einen festen Unternehmerlohn erhalten sollen oder ob diese beiden Produktionsfaktoren nur durch einen variablen Gewinn entlohnt werden.

Der Teil des Unternehmensgewinns, der auf die Arbeitnehmer entfällt, kann an sie ausgeschüttet werden. Solange ihre Konsumneigung jedoch ihre Sparneigung übersteigt, ist anzunehmen, daß ausgeschüttete Gewinnbeteiligungen in den Konsum fließen und für eine Vermögensbildung verloren gehen. Deshalb soll das gewinnverteilende Unternehmen gleichzeitig für eine investive Anlage zu Gunsten des Arbeitnehmers sorgen. Dem Arbeitnehmer wird dadurch die Entscheidung zwischen der konsumtiven oder investiven Ver-

wendung seines Einkommens aus Gewinnbeteiligungen abgenommen, er kann nur noch bestimmen, welche Art der investiven Anlage er vorziehen möchte. Grundsätzlich bieten sich ihm zwei Möglichkeiten, nämlich außerhalb oder innerhalb des arbeitgebenden Unternehmens. Die Form der außerbetrieblichen Vermögensanlage wie Kauf von Wertpapieren, Einzahlungen auf Lebensversicherungs-, Prämienspar- oder Bausparverträge soll im folgenden nicht weiter betrachtet werden. Das Hauptaugenmerk gilt der vermögenswirksamen Anlage innerhalb des arbeitgebenden Unternehmens.

2. Formen der investiven Gewinnbeteiligung innerhalb des arbeitgebenden Unternehmens.

In der Frage der Anlagemöglichkeit der Vermögensbildungsbeträge bestehen bei den verschiedenen Plänen deutliche Unterschiede. Während Gleitze und Büttner einem überbetrieblichen Sozialfonds den Vorzug geben, der von allen Unternehmen der Volkswirtschaft gespeist wird und an dem alle Arbeitnehmer beteiligt sein sollen, liegt das Schwergewicht der Pläne der DAG und der Sozialausschüsse auf der investiven Anlage innerhalb des arbeitgebenden Unternehmens, wobei eine Beteiligung in Form von Eigen- oder Fremdkapital des Unternehmens (8a und 8b) möglich ist. Im ersten Fall erhalten die Arbeitnehmer die Stellung eines Gesellschafters, im anderen die eines Gläubigers. Ob sie in eine direkte Beziehung zum Unternehmen treten oder ob zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen eine Werksgenossenschaft geschaltet wird, wie die Pläne der DAG und der Sozialausschüsse vorschlagen, hat mehr organisatorische Bedeutung. Für das Unternehmen ist es einfacher, zum Beispiel im Fall einer Kapitalerhöhung nur mit einem Gesellschafter oder Gläubiger, der Werksgenossenschaft, in Verbindung zu treten als mit jedem einzelnen Arbeitnehmer. Die Vorteile für den Arbeitnehmer liegen auf der Hand: Ihm wird es oft schwerfallen, die mit den Anteilen verbundenen Rechte auszuüben. Die Werksgenossenschaft hat also ähnliche treuhänderische Dienste zu erfüllen, wie sie üblicherweise von den Banken übernommen werden, die von ihren Kunden durch eine Vollmacht dazu berechtigt sind. Doch kann die Beziehung des Arbeitnehmers zur Werksgenossenschaft intensiver sein, wenn dem Unternehmen gegenüber nur die Werksgenossenschaft als Anteilseigner auftritt und die Arbeitnehmer juristisch nur an die Werks-

genossenschaft gebunden sind, etwa in der Form eines eingetragenen Vereins oder einer bürgerlich-rechtlichen Gesellschaft (§§ 705 ff. BGB).

Aus der systematischen Übersicht gehen nun die verschiedenen Arten der innerbetrieblichen investiven Anlage einer Gewinnbeteiligung hervor, wenn man die Punkte 6b bis 9b unter Ausschaltung von 7a kombiniert:
1) Beteiligung als Gesellschafter in direkter Form, 8a — 9a,
2) Beteiligung als Gesellschafter in indirekter Form, 8a — 9b,
3) Beteiligung als Gläubiger in direkter Form, 8b — 9a,
4) Beteiligung als Gläubiger in indirekter Form, 8b — 9b.

Beispiele für die einzelnen Möglichkeiten:
1) Der Arbeitnehmer erhält Gesellschaftsanteile des arbeitgebenden Unternehmens.
2) Der Arbeitnehmer ist über eine Werksgenossenschaft am Eigenkapital des arbeitgebenden Unternehmens beteiligt.
3) Der Arbeitnehmer erhält Obligationen des arbeitgebenden Unternehmens, oder er stellt seine Gewinnbeteiligung dem Unternehmen als Darlehen zur Verfügung.
4) Der Arbeitnehmer ist über eine Werksgenossenschaft am Fremdkapital des arbeitgebenden Unternehmens beteiligt.
Die einzelnen Arten der investiven Gewinnbeteiligung, wie sie sich aus den Punkten 1) bis 4) ergeben, können auch als Mischformen auftreten. Eine Kombination von 2) und 4) wäre eine Beteiligungsform über eine Werksgenossenschaft, die sowohl Eigen- als auch Fremdkapitalanteile des Unternehmens verwaltet. In der Verbindung von 1) und 3) besitzt der Arbeitnehmer in direkter Form Eigen- und Fremdkapitaltitel, zum Beispiel Aktien und Obligationen des Unternehmens, in dem er beschäftigt ist. Theoretisch wäre auch Fall 1) in Zusammenhang mit Fall 2) denkbar, doch dürfte ihm in der Praxis keine große Bedeutung beikommen, da es gerade der Sinn einer Werksgenossenschaft ist, die direkte Beteiligung mit ihren häufigen administrativen Schwierigkeiten zu umgehen.
Der Schwerpunkt des Fragenkreises liegt bei der investiven Gewinnbeteiligung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens, wobei er entweder die Stellung eines Gesellschafters oder eines Gläubigers einnehmen kann. Die hieraus sich ergebenden betriebswirtschaftlichen und sozialpolitischen Fragen bilden den Kernpunkt der Arbeit.

3. Investivlohn und investive Gewinnbeteiligung.

Im bisherigen Schema der Vermögensbildung der Arbeitnehmer fehlte noch die Abgrenzung zwischen dem sogenannten Investivlohn und der investiven Gewinnbeteiligung. Beide Formen liegen im Abschnitt 3b — 4d — 5c oder 5d, in der Umleitung des Zuwachses privater Vermögen entweder durch gesetzliche Regelung oder freiwillige Vereinbarung.

Der Investivlohn ist eine gesetzliche oder tarifliche Festlegung von Lohnbestandteilen, die nicht ausgeschüttet, sondern zu Gunsten der Arbeitnehmer vermögenswirksam angelegt werden. Zwar ist es denkbar, den bisherigen Barlohn in einen konsumtiven und einen investiven Teil aufzuspalten, doch wird heute fast einhellig die Ansicht vertreten, daß der Investivlohn zum bisherigen Lohn (bzw. zum volkswirtschaftlich vertretbaren Lohn) hinzukommen soll.

Während der Investivlohn also bereits ex ante vereinbart wird, gelangt der Arbeitnehmer erst ex-post in den Genuß einer investiven Gewinnbeteiligung. Stellt das Unternehmen am Ende einer Rechnungsperiode fest, daß ein Gewinn erwirtschaftet wurde, so wird der Arbeitnehmer hieran beteiligt. Sein Anteil wird ihm aber nicht ausgeschüttet, sondern investiv für ihn angelegt. In diesem Punkte stimmen beide Formen der Vermögensbildung überein. Der Investivlohn knüpft primär am Einkommen des Arbeitnehmers an, in der Höhe kann er sekundär an die erwartete Gewinnlage eines Unternehmens oder einer Branche tariflich angepaßt werden. Die investive Gewinnbeteiligung baut primär auf dem Gewinn des Unternehmens auf und nimmt erst sekundär bei der personellen Verteilung Rücksicht auf das Einkommen des Arbeitnehmers, indem nicht jeder Arbeitnehmer den nominell gleichen Betrag erhält, sondern sein Anteil in Relation zu seinem bisherigen Einkommen festgelegt wird.

Der Investivlohn und die investive Gewinnbeteiligung weisen Unterschiede auf, die auch verschiedenartige Auswirkungen erwarten lassen. Im Laufe dieser Arbeit wird aber nur die investive Gewinnbeteiligung weiter verfolgt und auf ihre betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten hin untersucht. Der Ausdruck investive Gewinnbeteiligung wird verwandt für die investive Anlage von Einkommensbestandteilen, die den Arbeitnehmern aus einer Gewinnbeteiligung des arbeitgebenden Unternehmens zufließen.

II. Betriebswirtschaftliche Möglichkeiten und Auswirkungen einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

A. Rechtliche Fragen der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

Die juristischen Fragen einer Arbeitnehmerbeteiligung müssen nach zwei Gesichtspunkten unterschieden werden. Den ersten Komplex bildet die eigentliche Gewinnbeteiligung, die dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer neben seinem Lohn Teile des Unternehmensgewinns erhält. Diese Gewinnbeteiligung ist unabhängig von ihrer Verwendung als Ausschüttung oder investive Anlage. Es geht um den Anspruch, den der Arbeitnehmer auf einen Teil des Gewinns hat und um die Grundlage, auf der dieser Anspruch fußen kann.

Der zweite Teil befaßt sich mit der investiven Anlage der Gewinnbeteiligung des Arbeitnehmers. Es ist die Frage zu klären, ob eine Kapitalbeteiligung über die investive Verwendung der Gewinnbeteiligung im arbeitgebenden Unternehmen bei allen Gesellschaftsformen möglich ist und auf welche Schwierigkeiten eine Eingliederung der Arbeitnehmer stoßen könnte. Nicht immer werden die Fragen befriedigend zu lösen sein, da der Gesetzgeber die meisten Rechtsformen nicht unter dem Gesichtspunkt aufgestellt hat, daß einmal eine Vielzahl Gesellschafter vorhanden ist, die aus den Arbeitnehmern des Unternehmens besteht. Der Wirtschafts- und Sozialpolitiker wird entscheiden müssen, ob die vorhandenen Rechtsformen genügen oder ob neue Formen zu entwickeln sind, um das Ziel einer breiten Vermögensstreuung und einer Eigentumsbildung bei den Arbeitnehmern zu erreichen.

1. Die Rechtsgrundlage der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

Eine gesetzliche Grundlage kennt das deutsche Recht nicht, da der Gewinn nicht aufgespalten, sondern nur dem Faktor Kapital zugerechnet wird. Ein Bezug zum Faktor Arbeit fehlt. Eine Ausnahme bilden die §§ 77 und 98 AktG, wonach die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder einer Aktiengesellschaft eine Beteiligung am Gewinn erhalten können.

Die Leistung des Arbeitnehmers ist durch den Lohn oder das Gehalt voll vergütet.

Ohne Eigentumsrecht besteht keine Grundlage für eine Beteiligung des Arbeitnehmers am Gewinn aus dem verkauften Gut. Das Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 12. Juli 1961 (BGBl. 1, S. 909) bietet ebenfalls keine gesetzliche Handhabe für einen Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Teil des Unternehmensgewinns. Nach § 1 dieses Gesetzes müssen die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers mit den Arbeitnehmern vereinbart sein.

Auch über das Mitbestimmungsgesetz Kohle-Eisen oder das Betriebsverfassungsgesetz kann der Arbeitnehmer nicht am Unternehmensgewinn beteiligt werden, obwohl gerade diese beiden Gesetze den Arbeitnehmern im Unternehmen weitgehende Rechte zubilligen.

Die Herleitung seines Gewinnanspruchs läßt sich juristisch nicht begründen, sondern ist sozialpolitisch zu motivieren und in betriebswirtschaftlicher Sicht an geeigneten Größen (Wertschöpfung, Gewinn usw.) zu orientieren.

Da eine gesetzliche Grundlage für eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer fehlt, läßt sich der Gewinn nur durch vertragliche Abmachungen aufteilen, entweder über einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder einen Einzelvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die Tatsache, daß der Arbeitnehmer aus dem geltenden Recht keine Ansprüche auf Teile des Erfolges herleiten kann, zeigt, daß es sich hier um eine völlig neue Rechtsanschauung handelt. Ist der Anspruch jedoch vertraglich vereinbart und werden Erfolgsanteile nicht ausgezahlt, sondern verbleiben im arbeitgebenden Unternehmen, so ergibt sich daraus der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Teil der Substanz des Unternehmens. Die rechtliche Gestaltung der Beteiligung unterliegt ebenfalls der vertraglichen Vereinbarung.

Eine Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer tritt nach außen hin nicht in Erscheinung und berührt rechtlich weder die Schuldner noch die Gläubiger. Die Gewinnbeteiligung wird definiert als der Anspruch des Arbeitnehmers, „auf Grund seiner Dienstleistung individuell am Gewinn des Unternehmens beteiligt zu werden".[14]) Ein bestehendes Arbeitsverhältnis kann also den Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung begründen. Eine Teilhabe am Gewinn über eine Kapitalbeteiligung fällt nicht hierunter, da der Arbeitnehmer hier Kapitalgeber des Unternehmens ist und in dieser Eigenschaft den Gewinn erhält. In der Praxis kann auch eine Kombination beider Formen vorkommen, wenn das Verfahren der investiven Gewinnbeteiligung einige Jahre lang praktiziert worden ist.

Welche Möglichkeiten der vertraglichen Vereinbarung bestehen nun, um den Arbeitnehmer am Gewinn des arbeitgebenden Unternehmens zu beteiligen? Wenn die Beteiligung individuell auf betrieblicher Ebene durchgeführt werden soll, scheidet der Tarifvertrag als Anspruchsgrundlage aus, da er meist für ganze Branchen oder Wirtschaftszweige abgeschlossen wird, obwohl das geltende Recht ihn auch zwischen den Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern zuläßt (§ 2, Abs. 1 TVG).

Als Möglichkeit bleiben die Betriebsvereinbarung und der Einzelvertrag, die beide betriebsbezogen sind. Die Betriebsvereinbarung gibt dem einzelnen Arbeitnehmer eine größere Gewähr, gleich behandelt zu werden. Würde der Arbeitgeber mit jedem Arbeitnehmer einen Einzelvertrag abschließen, wäre dazu besonders bei größeren Unternehmen ein beträchtlicher organisatorischer Aufwand notwendig. Bei den einzelnen Arbeitnehmern könnte Mißtrauen aufkommen, daß seine Kollegen bevorzugt werden, da er deren Verträge ja nicht kennt.

Eine Betriebsvereinbarung ist aber erst dann möglich, wenn der für das Unternehmen gültige Tarifvertrag ausdrücklich seinen Abschluß zur ergänzenden Regelung der Arbeitgeberentgelte zuläßt (§ 59 BetrVerfG). Der Betriebsrat hat hierin ein Mitbestimmungsrecht (§ 56, Abs. 1, Buchstabe h BetrVerfG) und kann den Vertrag mit dem Arbeitgeber abschließen. Er bedarf der Schriftform (§ 52, Abs. 2 BetrVerfG). Eine Beschränkung auf den Einzelvertrag und die Betriebsvereinbarung hat auch im Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer ihren Niederschlag gefunden, wo nach § 1, Abs. 1 in Verbindung mit § 4 vermögenswirksame Leistungen nur in diesen beiden Fällen gesetzlich gefördert werden.

Es bliebe noch die Frage zu klären, welche Rechtsform die Gewinnbeteiligung im Innenverhältnis der Gesellschaft hat. Die Form einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts muß ausscheiden, „da es beim reinen Gewinnbeteiligungsverhältnis in der Regel an einer gesellschaftlichen Organisation zwischen den Beteiligten fehlt, die den Gesellschaftswillen verkörpert und jedem Beteiligten gewisse Einwirkungs- oder Kontrollmöglichkeiten gibt (Vgl. Urteil des BGH vom 29. 1. 1951, NJW 51, S. 308)".[15]) Auch eine stille Gesellschaft im Sinne der §§ 335 ff HGB liegt nicht vor, da „das mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Weisungsrecht des Arbeitgebers grundsätzlich die Gleichordnung der Vertragsparteien ausschließt, die ein wesentliches Merkmal auch der handelsrechtlichen Gesellschaft ist".[16])
Bei der Gewinnbeteiligung handelt es sich nur um eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, um eine „Sonderregelung, in welcher Weise die Pflicht des Arbeitgebers zur Vergütung der Dienste des Arbeitnehmers verwirklicht werden soll".[17]) Auch Arthur Nikisch bejaht diese Möglichkeit.[18])

2. Auswirkungen der Rechtsform des Unternehmens auf die betriebliche investive Gewinnbeteiligung.

Nun ist zu klären, bei welchen Gesellschaftsformen eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer möglich ist und bei welchen sie auf Schwierigkeiten stößt. Dazu müssen die unterschiedlichen Forderungen zusammengestellt werden, die in den verschiedenen Plänen erhoben werden und auf eine Gestaltung der Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligung abzielen. Aus diesen Voraussetzungen, die wirtschaftlich und sozialpolitisch als notwendig angesehen werden, soll die Rechtsform herausgestellt werden, die eine praktische Durchführung der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer ermöglicht. Sodann muß geprüft werden, wie sich diese Beteiligungsart in den verschiedenen vorhandenen Modellen unseres gegenwärtigen Gesellschaftsrechts verwirklichen läßt.
Die Zielsetzung der Vermögensbildung liegt in der Überwindung der sozialen Kluft zwischen den besitzenden Unternehmern und den besitzlosen Arbeitern durch deren Beteiligung am Eigentum der Produktionsmittel ihres arbeitgebenden Betriebes. Darin klingt schon eine Beteiligungsform an, die der der bisherigen Kapitalgeber ziemlich nahe kommen will. Eine Beteiligung am Eigen-

tum der Produktionsmittel erfordert die Position eines Gesellschafters und weniger die eines Schuldners. Der Vermögensanspruch soll substantiell gesichert sein und eine Teilnahme am Wachstum des Unternehmens ermöglichen. Die Haftung soll sich auf seinen Kapitalanteil beschränken, da er neben seinem Arbeitsplatzrisiko nicht ein zusätzliches Kapitalrisiko tragen soll. Seine Kapitalbeteiligung soll einen guten Ertrag bringen und die Freizügigkeit nicht einschränken.

Die verschiedenen Gesellschaftsformen sind vom Gesetzgeber nicht willkürlich geschaffen, sondern stellen die rechtliche Fixierung einer Entwicklung dar, die sich im Laufe der Zeiten vollzogen hat. Die Forderungen, den Arbeitnehmer am Gesellschaftskapital zu beteiligen, existierten zur Zeit der Entstehung der juristischen Gesellschaftsformen noch nicht. Bei einigen Gesellschaften wird eine Beteiligung der Arbeitnehmer deshalb aus juristischen Gründen scheitern. Um die Beteiligung der Arbeitnehmer zu ermöglichen, können neue Unternehmenstypen entwickelt oder alte Formen ausgeweitet werden. Im zweiten Fall kann die Funktionsfähigkeit des Unternehmens beschränkt oder gar zerstört werden. Deshalb ist entweder der erste Weg zu wählen oder man muß sich auf die vorhandenen Formen beschränken, die eine Arbeitnehmerbeteiligung zulassen, ohne selbst dabei Schaden zu erleiden. Eine Studienkommission des 32. und 39. Deutschen Juristentages hat diese Fragen behandelt und nach Lösungen gesucht.[19])

a) Einzelunternehmen.

Eine gesellschafterliche Beteiligung im Unternehmen eines Einzelkaufmanns ist ausgeschlossen, ohne der Firma eine andere Rechtsform zu geben. Nach § 25 HGB ist ein Beitritt als persönlich haftender Gesellschafter oder Kommanditist zwar möglich, doch wird dann eine Offene Handelsgesellschaft oder eine Kommanditgesellschaft gegründet. Soll die alleinige Inhaberschaft des Einzelkaufmanns gewahrt bleiben, so ist nur eine Beteiligung in schuldrechtlicher Form möglich. Hierauf macht schon Spiegelhalter aufmerksam:[20]) „Man findet in der Praxis bisher so gut wie keine Fälle, bei denen die Arbeitnehmer einer Einzelfirma oder einer Personalgesellschaft als echte Miteigentümer beteiligt sind. Es finden sich lediglich im Rahmen verschiedener Ergebnisbeteiligungssysteme gewisse Formen eines mittelbaren betrieblichen Miteigentums. Hier tritt der Arbeitnehmer nicht als Eigentümer (Eigenkapital), sondern als stiller Darlehensgeber (Fremdkapital) in Erscheinung."

b) Personalgesellschaften.

Ein Merkmal der Personalgesellschaften ist die Vereinigung der persönlichen, unbeschränkten Haftung mit der Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis. Beides ist für den Arbeitnehmer unangebracht. Es kann ihm nicht zugemutet werden, mit seinem Privatvermögen für geschäftliche Verbindlichkeiten zu haften. Er wird auch nicht in der Lage sein, die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis auszuüben, so daß er sie delegieren müßte. Es sind also andere Wege zu suchen, die eine Kapitalbeteiligung des Arbeitnehmers in der Personalgesellschaft ermöglichen.

Eine klare Abgrenzung zwischen Personal- und Kapitalgesellschaft ist schwierig, da sich im Laufe der Zeit Mischformen gebildet haben, die sowohl personal- als auch kapitalgesellschaftliche Elemente enthalten.

ba) Die Offene Handelsgesellschaft.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Offene Handelsgesellschaft (OHG) verlangen in § 105 HGB eine unbeschränkte und in § 128 HGB eine persönliche Haftung aller Gesellschafter den Gläubigern gegenüber. Die Arbeitnehmer hätten hiernach auch mit ihrem Privatvermögen für die Schulden der OHG einzustehen. Außerdem muß jeder neue Arbeitnehmer-Gesellschafter ins Handelsregister eingetragen werden (§ 107 HGB), was bei einer starken Fluktuation ein weiteres Hindernis ist.

Die Arbeitnehmer können sich aber zu einer juristischen Person zusammenschließen, die vollhaftender Gesellschafter der OHG wird. Sie bringen ihr Kapital in diese Beteiligungsgesellschaft ein und haften nur in Höhe ihrer Einlage, während die Beteiligungsgesellschaft selbst mit ihrem gesamten Vermögen, das aus den Einlagen der Arbeitnehmer besteht, unbeschränkt und persönlich haftet. Diese zunächst umstrittene Regelung ist durch die Entscheidung des RG Bd. 105, S. 101 anerkannt worden. Durch die Umgehung der persönlichen Haftung sind die Arbeitnehmer-Gesellschafter von der unmittelbaren Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis ausgeschlossen, da dieses Recht der Beteiligungsgesellschaft zukommt, die es aber wiederum delegieren kann. Eine solche Einschränkung der Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis ist aber kein Nachteil für die Arbeitnehmer oder das Unternehmen.

Die Eintragungsvorschrift des § 107 HGB kommt nicht zum Zuge, wenn sich der Mitgliederbestand der Beteilungsgesellschaft ändert, indem Arbeitnehmer

neu eintreten oder andere ausscheiden. Die Zahl der Gesellschafter der OHG bleibt unverändert. Die organisatorische Abwicklung bei einer starken Fluktuation der Arbeitnehmer ist zwar vereinfacht, doch leidet durch die Einschiebung einer Beteiligungsgesellschaft die erwünschte Gleichstellung der Arbeitnehmer mit den bisherigen Gesellschaftern.

bb) Die Kommanditgesellschaft.

Die Kommanditgesellschaft (KG) ist eine Erweiterung der OHG. Neben den persönlich und unbeschränkt haftenden Gesellschaftern, den Komplementären, die die gleiche Rechtsstellung wie die Teilhaber einer OHG besitzen, treten die Kommanditisten, deren Haftung sich nur auf ihre Einlage beschränkt und von der Geschäftsführung und Vertretung ausgeschlossen sind. Für die Arbeitnehmer kommt nur der Status eines Kommanditisten in Frage. Aber auch hier gelten die Eintragungsvorschriften wie bei der OHG, § 162 Abs. 1 HGB, deren Nachteile durch die Einrichtung einer Sammelkommanditeinlage umgangen werden können. So schreibt C. D. Mac Lean of Coll: „Danach würde jeder Mitarbeiter, natürlich nur unter bestimmten Voraussetzungen, Kommanditist werden können, die Kommanditisten würden durch das Unternehmen in einer Liste erfaßt, die Liste notariell beglaubigt und die Sammelkommanditeinlage in einer Summe beim Handelsregister angemeldet und eingetragen." [21])

Guilleaume [22]) ist der Meinung, daß die Stellung als Kommanditist für den Arbeitnehmer nicht zweckmäßig ist. „Die KG würde der besonderen Stellung des Arbeitnehmers, die sich aus seiner Betriebszugehörigkeit und der erstrebten Miteigentümerschaft aus Mitarbeiterschaft ergibt, nicht gerecht, da das Besondere des Kommanditisten in seiner Kapitalgebereigenschaft liegt, die mit dem inneren Betriebsgeschehen keine Verbindung hat." Auch Bulach ist der gleichen Meinung: [23]) „Diese Einschränkung der Rechte des Miteigentümers steht allerdings nicht im Einklang mit den oben entwickelten Zielen des Miteigentums, die auf eine enge Beteiligung des Arbeiters an der Substanz und auf die Mitbestimmung seiner Unternehmung abzielen."

Dem Kommanditisten steht nur ein Kontrollrecht zu, „die abschriftliche Mitteilung der jährlichen Bilanz zu verlangen und ihre Richtigkeit unter Einsicht der Bücher und Papiere zu prüfen". (§ 166, Abs. 1 HGB). Die Kapitalbeteiligung des Arbeitnehmers als Kommanditist in einer KG ist juristisch zwar möglich, sie erfüllt aber nicht alle gewünschten Anforderungen.

bc) Die stille Gesellschaft.

Der Arbeitnehmer kann sich hier am Handelsgewerbe, das ein anderer betreibt, mit einer Kapitaleinlage beteiligen, die aber in das Vermögen des Inhabers des Handelsgeschäftes übergeht (§ 335 HGB). Er verliert also wesentliche Eigentumsrechte.

Eine stille Beteiligung ist juristisch nicht starr festgelegt. Vertragliche Vereinbarungen haben einen weiten Spielraum. Der stille Gesellschafter kann einen Verlustausschluß vereinbaren; eine Gewinnbeteiligung ist ihm in jedem Fall zugesichert (§ 336 HGB). Neben dem Gewinnbeteiligungsrecht steht es dem stillen Gesellschafter zu, die abschriftliche Mitteilung der jährlichen Bilanz zu verlangen und ihre Richtigkeit unter Einsicht der Papiere und Bücher zu überprüfen (§ 338 HGB). Durch diese Vorschrift kommt er der Stellung des Kommanditisten sehr nahe. Rechtliche Unterschiede liegen darin, daß der stille Gesellschafter nicht wie der Kommanditist nach außen in Erscheinung tritt. Er wird nicht ins Handelsregister eingetragen. Er haftet nicht unmittelbar, und es besteht kein gemeinsames Gesellschaftsvermögen wie bei der KG.

Die stille Gesellschaft und die Form des Darlehens haben gemeinsam, daß die Einlage in das Vermögen des Geschäftsinhabers übergeht. Auch die Gewinnbeteiligung ist kein absolutes Unterscheidungskriterium. Sie kann beim partiarischen Darlehen auftreten. Eine Verlustbeteiligung ist beim Darlehen nicht möglich. Ein wichtiges Merkmal ist die Ausgestaltung der Kontrollrechte, die beim stillen Gesellschafter stärker sind als beim Darlehensgeber. Beide Formen lassen sich nicht immer eindeutig abgrenzen. In jedem Fall ist die Haftung aber auf die Einlage beschränkt.

Die verschiedenen Möglichkeiten der stillen Gesellschaft können eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer zwar erleichtern und sind elastisch genug, sich an unterschiedliche Verhältnisse anzupassen. Sie haben aber den Nachteil, daß der Arbeitnehmer seine Eigentumsrechte weitgehend verliert, die ihm aber gerade erhalten bleiben sollen. Es ist eine schuldrechtliche Lösung, die den sozialpolitischen Forderungen nicht gerecht wird.

c) Kapitalgesellschaften.

Bei Kapitalgesellschaften besteht keine Verbindung der unbeschränkten und persönlichen Haftung mit dem Recht zur Vertretung und Geschäftsführung. Das haftende Kapital liegt in der Regel nicht in Händen der Geschäfts-

führung, sondern bei außerhalb des Unternehmens stehenden Kapitalgebern. Das Unternehmen hat eine eigene Rechtspersönlichkeit und ist Eigentümerin der ihr gehörenden Sachen und Rechte. Der Kapitalgeber genießt nur bestimmte Eigentumsrechte außerhalb der eigentlichen Geschäftsführung. Die Haftung der Kapitalgeber ist auf ihre Einlage und die im Unternehmen zurückbehaltenen Gewinnteile beschränkt.
Diese Voraussetzungen erleichtern eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer. Die Haftung ist auf die Einlage beschränkt. Ihr Kapitalanteil ist substantiell gesichert und nimmt am Wachstum teil. Die Eigentumsrechte sind jedoch nur ein Recht am Papier und erlauben keine Verfügung über das Vermögen des Unternehmens. Der Kapitalanteil ist abstrakt im Gegensatz zum konkreten Eigentum an Gebrauchsgütern oder einem Eigenheim.

ca) Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung.
Die GmbH hat wie eine Personalgesellschaft einen festen Bestand an Gesellschaftern. Deshalb können bei einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer die gleichen Schwierigkeiten wie bei den Personalgesellschaften auftreten. § 10 GmbHG verpflichtet zwar nicht zur Eintragung der Gesellschafter ins Handelsregister, doch muß nach § 8, Abs. 1, Ziffer 3 GmbHG der Anmeldung beigefügt sein „eine von den Anmeldenden unterschriebene Liste der Gesellschafter, aus welcher Name, Vorname, Stand und Wohnort der letzteren, sowie der Betrag der von einem jeden derselben übernommenen Stammeinlage ersichtlich ist."
Um diese Schwierigkeit zu umgehen, schlagen die Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft vor: „Die Kapitalanteile von Arbeitnehmern aus betrieblichem Miteigentum bilden einen gemeinschaftlichen Geschäftsanteil, der beliebig teilbar ist." [24])
Die Mindesteinlagen der Gesellschafter betragen DM 500,– (§ 5 GmbHG). Für eine investive Gewinnbeteiligung erscheint diese Summe recht hoch, da in der Regel ein Anteil wie bei der Aktie nicht zum Nennwert zu erhalten ist.
Die Nachschußpflicht aus § 26 GmbHG sollte bei Arbeitnehmer-Gesellschaftern fortfallen, was der Gesetzesvorschlag der Sozialausschüsse besonders festhält. „Für Geschäftsanteile der Arbeitnehmer aus betrieblichem Miteigentum kann eine Nachschußpflicht nicht begründet werden." [25])
Bevor ein Arbeitnehmer als Gesellschafter in eine GmbH aufgenommen wird, müssen die bisherigen Gesellschafter zustimmen und diesen Beschluß in die

Satzung eintragen, da sich hierdurch der Gewinnverteilungsmaßstab ändert (§ 29, Abs. 2 GmbHG).
Bulach weist darauf hin, [26]) daß es nötig werden könnte, auch in der GmbH einen Aufsichtsrat einzusetzen, der wegen der beschränkten Zahl der Gesellschafter bisher nicht bestellt zu werden brauchte.
Die GmbH-Anteile sind nicht frei handelbar. Sie können nur durch einen gerichtlichen oder notariellen Vertrag abgetreten werden (§ 15, Abs. 3 GmbHG). Auch Arbeitnehmer können ihre Anteile aus einer investiven Gewinnbeteiligung nicht frei verkaufen, was ihr Verfügungsrecht beschränkt und ihre Freizügigkeit einengen kann.
Die GmbH ist keine Publikumsgesellschaft wie zum Beispiel die Aktiengesellschaft. Sie ist vom Gesetzgeber auf eine geringe und sich wenig verändernde Zahl von Gesellschaftern aufgebaut. Wenn die Arbeitnehmer als Gesellschafter hinzukommen, wird eine beträchtliche Vermehrung und eine stärkere Fluktuation der Gesellschafter eintreten, so daß die Form- und Eintragungsvorschriften eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer stark hemmen können. Will man den Weg über den gemeinschaftlichen Geschäftsanteil vermeiden und auch das GmbHG nicht grundlegend abändern, erweist sich die Rechtsform der GmbH als ungeeignet für eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

cb) Die Aktiengesellschaft.
Die meisten Pläne für eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer fußen fast immer im Modell einer Aktiengesellschaft, da sie sich hier am einfachsten durchführen lassen.
Die Aktiengesellschaft hat zwei Möglichkeiten, den Arbeitnehmern Aktien aufgrund der investiven Gewinnbeteiligung zukommen zu lassen. Sie kann sie am Markt für die berechtigten Arbeitnehmer erwerben oder den Weg einer Kapitalerhöhung gehen. Die erste Möglichkeit ist durch § 65 AktG eingeengt. Auf lange Sicht wird die Aktiengesellschaft nicht umhin kommen, ihr Grundkapital zu erhöhen und die Arbeitnehmer an der Ausgabe neuer Aktien zu beteiligen.
Die Hauptversammlung muß die Kapitalerhöhung beschließen, § 149 AktG. Gleichzeitig muß sie entscheiden, daß das Bezugsrecht der alten Aktionäre ausgeschlossen wird, § 153 Abs. 3 AktG. Der oft vorgebrachte Einwand, dies bedeute eine Enteignung der Aktionäre, ist nicht stichhaltig. Der Beschluß

einer Hauptversammlung ist kein staatlicher Eingriff in ein Eigentumsrecht, sondern eine selbstauferlegte, vertragliche Beschränkung.
Die jährliche Erhöhung des Grundkapitals durch die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer verursacht administrative Schwierigkeiten. Damit die Hauptversammlung nicht in jedem Jahr einen Kapitalerhöhungsbeschluß fassen muß, schlägt der Plan der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft im Rahmen des genehmigten Kapitals eine Erweiterung des § 169 AktG um einen Absatz 4 vor:[27]) „Der Aufsichtsrat kann den Vorstand ermächtigen, das Grundkapital bis zu 10% der nach der letzten Gewinn- und Verlustrechnung gezahlten Löhne und Gehälter (§ 132 Abs. 1 Ziffer I, 1 AktG) zur Begründung oder Erhöhung von betrieblichem Miteigentum aus Gewinnen oder verfügbaren Rücklagen zu erhöhen." Der Vorstand braucht dann nur diese Erhöhung im Handelsregister anzumelden.

Wenn die jährliche investive Gewinnbeteiligung eines Arbeitnehmers den Wert einer Aktie nicht erreicht, bestehen verschiedene Möglichkeiten, den Betrag aufzustocken. Entweder zahlt die Firma die Differenz als freiwillige Sozial- oder der Arbeitnehmer als eigene Sparleistung. Er kann seine Gewinnbeteiligungsbeträge auch im Unternehmen als Darlehen stehen lassen, bis seine Anteile den Wert einer Aktie erreicht haben.
Die Aktie als Beteiligungspapier erfüllt die meisten gesellschaftspolitisch erwünschten Anforderungen. Sie bedarf für die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer keiner besonderen Ausstattung, die sie von den Papieren der bisherigen Kapitaleigentümer unterscheidet. Solche Unterschiede sollten vermieden werden, wenn man beide Gruppen möglichst gleichstellen will. Die der Aktie innewohnenden Eigentumsrechte reichen aus, um dem sozialpolitischen Ziel näher zu kommen. Aktive Leitungsrechte kann der Arbeitnehmer nicht ausüben. Er hat ein Recht auf Auszahlung des Gewinns und eines Auseinandersetzungsguthabens im Falle der Liquidation, ein Recht auf Teilnahme an der Hauptversammlung, ein Auskunfts- und Anfechtungsrecht und ein Stimmrecht, wenn es nicht wie bei der stimmrechtslosen Vorzugsaktie beschnitten ist.

cc) Die Kommanditgesellschaft auf Aktien.
Die KGaA versucht, die Vorteile einer Kapitalgesellschaft und einer Personalgesellschaft zu vereinigen. Nach der Legaldefinition des § 219 AktG

ist sie eine Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, bei der mindestens ein Gesellschafter den Gesellschaftsgläubigern unbeschränkt haftet und die übrigen mit Einlagen auf das in Aktien zerlegte Grundkapital beteiligt sind, ohne persönlich für die Verbindlichkeit der Gesellschaft zu haften. Sie trägt Merkmale einer KG und einer AG. Auf die Kommanditaktionäre werden die Vorschriften des AktG angewandt, auf den persönlich haftenden Gesellschafter vor allem die Gesetze über die KG und die OHG. Da für den Arbeitnehmer nur die Stellung eines Kommanditaktionärs in Frage kommt, treten hier die gleichen Fragen wie bei der Aktiengesellschaft auf. Für eine Arbeitnehmerbeteiligung ist die KGaA also eine sehr geeignete Rechtsform.

Die besonderen Vorzüge einer KGaA legt auch Stegner dar:[28]) „Diejenigen Unternehmungen, die in Form einer GmbH, OHG oder Einzelfirma betrieben werden, können ohne Schwierigkeiten Arbeiter-Aktien einführen, indem sie sich entschließen, Kommanditgesellschaften auf Aktien zu gründen. Dabei wird die bisherige Firma, ohne daß an ihr oder an ihrem Eigentum irgend etwas geändert wird, der Komplementär der KGaA, und die Arbeiter treten als Aktionär-Kommanditisten hinzu . . . Durch solche Umwandlungen wäre die bei weitem größte Zahl der Wirtschaftsunternehmen ohne große Schwierigkeiten imstande, Arbeiter-Aktien zu schaffen." Auch nach der Ansicht von Schmitz[29]) „kann diese Konstruktion ebenfalls als eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptable und ziemlich ausgewogene Lösung des Beteiligungsproblems angesprochen werden, dies um so mehr, als auch die Gewinnverteilung durch freie vertragliche Vereinbarung angemessen geregelt werden kann".

cd) Die Genossenschaft.

Das Recht der Genossenschaften nennt in § 2 GenG die eingetragene Genossenschaft mit unbeschränkter Haftpflicht, bei der die Genossen für die Verbindlichkeiten der Genossenschaft ohne Beschränkung auf eine bestimmte Summe haften, und die eingetragene Genossenschaft mit beschränkter Haftpflicht, bei der die Haftung der Genossen auf eine bestimmte Summe beschränkt ist. Die erste Form bietet der Genossenschaft größere Sicherheiten und eine verstärkte Kreditmöglichkeit. Für eine Arbeitnehmerbeteiligung ist die zweite Form geeigneter, bei der die Haftung der Genossen auf die Einlage beschränkt ist.

Die Genossenschaft kennt keine geschlossene Mitgliederzahl; ein freier Wechsel des Mitgliederbestandes ist für sie charakteristisch. Neue Genossen können ohne Zustimmung der übrigen Mitglieder aufgenommen werden, und jeder Genosse kann willkürlich durch Kündigung ausscheiden, §§ 65 und 76 GenG. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer würde nicht eingeschränkt.
Die Genossen haben ein Recht auf Mitverwaltung, ein Stimmrecht und bestimmte Vermögensrechte, wie das Recht auf Teilnahme an den genossenschaftlichen Einrichtungen. Das Recht auf einen Anteil am Reingewinn kann durch die Satzung ausgeschlossen werden (§ 20 GenG). Die Pflichten des Genossen beschränken sich fast nur auf die Zahlung der vorgeschriebenen Einlage.
Da es nicht möglich ist, einer anderen handelsrechtlichen Gesellschaft als Genosse beizutreten, ist diese Beteiligungsform der Arbeitnehmer nur bei Neugründungen anzuwenden. Im Fall einer Umwandlung müßten die bisherigen Kapitalgeber ebenfalls Genossen werden[30]), was ihnen aber nicht immer zugemutet werden kann.

B. Betriebswirtschaftliche Fragen der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

Die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer hat ihre Grundlage in einer betriebswirtschaftlichen Größe, im Gewinn, und soll auch auf betrieblicher Grundlage durchgeführt werden. Jedes Unternehmen kann die investive Gewinnbeteiligung den eigenen betriebswirtschaftlichen Daten anpassen, ohne von der Grundkonzeption abzugehen.
Unterschiede werden sich zum Beispiel ergeben in der Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer, soweit es die rechtliche Form des Unternehmens zuläßt, in der Aufteilung des zurückbehaltenen Gewinns auf Arbeitnehmer und Kapitalgeber, in der Art der personellen Verteilung, wobei mehr oder weniger die individuelle soziale Lage des Arbeitnehmers berücksichtigt werden kann. In entscheidendem Maße wird es auch von der Struktur des Unternehmens abhängen, ob es arbeits- oder kapitalintensiv ist, in welchem Ausmaß die Arbeitnehmer Kapitalanteile ihres Unternehmens erhalten. Bei gleicher Gewinnhöhe wird ein kapitalintensives Unternehmen mehr für die investive Gewinnbeteiligung je Arbeitnehmer aufwenden können als ein arbeitsintensives Unternehmen. Hier verteilt sich der gleiche Betrag auf eine größere

Anzahl von berechtigten Arbeitnehmern. Soweit die investive Gewinnbeteiligung auf freiwilliger Basis beruht, kann das Unternehmen die Eigentumswilligkeit der Arbeitnehmer berücksichtigen, so daß sie den Arbeitnehmern diese Möglichkeit zur Vermögensbildung nicht aufzuzwingen braucht. Ob auch die unterschiedliche Größe der Unternehmen bei der Bildung einer investiven Gewinnbeteiligung eine Rolle spielt, erscheint fraglich, da lediglich die Relation von Gewinnhöhe zur Anzahl der Arbeitnehmer entscheidend ist. Dieses Verhältnis kann bei keinen und großen Unternehmen durchaus gleich sein, so daß Großunternehmen hier keinen Vorsprung haben. Coester schreibt hierzu: [31]) „Anders als bei gewissen freiwilligen Sozialleistungen, die besonders auf größere Betriebe zugeschnitten sind, ist die Zuwendung von vermögenswirksamen Leistungen besonders auf den einzelnen Arbeiter abgestellt; sie läßt sich im kleinsten Handwerksbetrieb genau so praktizieren wie im Großbetrieb."

Trotz einiger betrieblicher Unterschiede werden sich bei allen Formen Gemeinsamkeiten herausstellen. Sie haben die gleichen betriebswirtschaftlichen Grundlagen und weisen ähnliche Konsequenzen auf. Die hauptsächlichen sollen daraufhin untersucht werden, wie sie sich verändern, wenn das Unternehmen eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer einführt. Die meisten Größen stehen in einer gewissen Interdependenz. Man wird deshalb sie nicht isoliert, sondern im Zusammenhang betrachten müssen. Zweckmäßigerweise geht man von einer Modellkonstruktion aus, die nur die wichtigsten Prämissen einbezieht und sich dabei nicht allzusehr von der Wirklichkeit entfernt. Neben der verbalen wird auch die mathematische Darstellung verwandt, wenn die Zusammenhänge auf diese Weise einfacher zu erklären sind. Realistische Voraussetzungen sollen die Gefahr einer praxisfernen Theorie dabei so weit wie möglich vermeiden; denn „sowohl das Erklären als auch das Verstehen der Wirklichkeit unter Zuhilfenahme der jeweils erprobten Methoden vermag nur dann richtig zu sein, wenn die gesetzten Prämissen mit der Wirklichkeit übereinstimmen oder einen Wirklichkeitsvergleich zulassen. Alle Theorien des Sozialen, die menschliches Handeln in reiner Sachbezogenheit darstellen, oder den Menschen nur als rationales Wesen erachten, ziehen aus ihren logisch sicher einwandfreien Schlüssen doch falsche Folgerungen. Die Überprüfung und Revision der Prämissen kann nur durch einen Vergleich mit der Wirklichkeit erfolgen, die uns eine Gesamtschau des Erfahrbaren vermittelt." [32])

1. Der Einfluß der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung auf das Unternehmen.

Im folgenden sollen verschiedene betriebswirtschaftliche Größen betrachtet werden, die durch die Einführung einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung berührt werden. Vor allem tangiert sie Fragen der Finanzierung und beeinflußt die Bilanzstruktur der Unternehmung. Eine Struktur wird hier als „gefügehafte Ordnung der Glieder eines Ganzen“ [33]) bezeichnet. Die vertragliche Ausgestaltung der investiven Gewinnbeteiligung kann sich auf die Liquidität des Unternehmens auswirken und die Rentabilität verändern. Sie kann die Initiative des Unternehmers beeinflussen, wenn sie sich am Gewinn des Unternehmens orientiert. Von hier lassen sich wieder Rückwirkungen auf die investive Gewinnbeteiligung feststellen. An dieser Stelle wird menschliches Handeln angesprochen. Man kann hier nicht von der monokausalen Voraussetzung der Rationalität des Unternehmers ausgehen, sondern muß eine Vielzahl von Beweggründen in die Betrachtung einbeziehen.
Ein Blick auf die wahrscheinliche Zukunftsentwicklung gelingt am besten an einem festen Modell, in dem man die einzelnen Prämissen variiert, um Entwicklungstendenzen erkennen zu können.
Eine Erörterung der Kosten- und Preisgestaltung muß auch volkswirtschaftliche Daten einbeziehen, da das Unternehmen diese Fragen nur beantworten kann, wenn es seine Stellung am Markt kennt. Fragen der Bilanzierung, der Haftung und der Kreditwürdigkeit betreffen betriebsinterne Tatbestände. Einflüsse auf die Absatz- und Preispolitik werden in einem besonderen Kapitel untersucht.

a) Die Bilanzstruktur.
Die Bilanzstruktur eines Unternehmens wird durch Zusammensetzung der Vermögens- und der Kapitalteile und die Beziehungen zwischen beiden bestimmt. Da eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer zunächst den Kapitalaufbau des Unternehmens beeinflußt, steht die Struktur der Passivseite und ihre Veränderung im Vordergrund.
Die investive Gewinnbeteiligung führt dem Unternehmen keine neuen Mittel von außen zu. Der Kapitalzuwachs erfolgt von innen her, indem die Arbeitnehmer an den verteilbaren Gewinnen beteiligt werden, die im Unternehmen

verbleiben. Dadurch ähnelt die investive Gewinnbeteiligung der Selbstfinanzierung. Die Unterschiede werden im nächsten Abschnitt besprochen.

Die investive Gewinnbeteiligung spaltet die bisherige Selbstfinanzierung in einen Arbeitnehmer- und einen Kapitalgeberanteil, ohne die Höhe des Gesamtbetrages direkt zu verändern. Um eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Eigenkapital zu ermöglichen und nach außen hin kenntlich zu machen, wird ihr Anteil offen ausgewiesen, während die gesamte Selbstfinanzierung bisher ihren Niederschlag in den offenen und stillen Rücklagen fand. Die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer kann die Selbstfinanzierung des Unternehmens auch vergrößern, wenn die Gewinnausschüttungen an die Kapitaleigner gekürzt werden. Die Zuwachsrate des Eigenkapitals steigt. Dies ist jedoch ein Sonderfall. Im Vergleich zur bisherigen Selbstfinanzierung ändert die investive Gewinnbeteiligung vorerst nur den bilanziellen Ausweis des Vermögenszuwachses und nicht dessen Höhe.

Gleichzeitig mit dieser Änderung in der Bilanzierung des Eigenkapitals tritt eine Verschiebung in der Zusammensetzung der Gesellschafter bzw. Kapitalgeber ein. Während die Kapitalgeber bisher Eigentümer des gesamten Eigenkapitals waren, geht ihr relativer Anteil mit jeder neu hinzukommenden investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer zurück. Für das Unternehmen selbst mag es auf den ersten Blick gleichgültig sein, wie sich die Gesellschafter zusammensetzen. Vor allem bei Kapitalgesellschaften führt das Unternehmen als juristische Person ein völlig eigenständiges Leben. Der Kontakt zu den Kapitalgebern ist oft nur sehr lose.

Die Einführung einer investiven Gewinnbeteiligung kann jedoch sowohl unter den Kapitalgebern zu Unruhen als auch beim Unternehmen selbst zu Schwierigkeiten führen.

Die Kapitalgeber sehen ihren relativen Anteil am Unternehmen im Laufe der Zeit ständig sinken. Dadurch nimmt die Möglichkeit ab, einen aktiven Einfluß auf die Geschäftspolitik auszuüben. Eine Vielzahl von Arbeitnehmern wächst als Gesellschafter in das Unternehmen hinein, die als gleichberechtigte, immer stärker werdende Partner auftreten. Kapitaleigner, die auch gleichzeitig das Unternehmen selbst führen, werden am stärksten gegen diese Tendenz opponieren und eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer ablehnen. Sie verlieren nicht nur einen Teil des Gewinns, sondern auch die Herrschaftsbefugnis über das Unternehmen, die aus ihrem Kapitalanteil resultiert. Der Eingriff in die Eigentumsrechte des Unternehmers kann

gemildert werden, wenn die Arbeitnehmer ihre investive Gewinnbeteiligung nur als Fremdkapital dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Die Gewinnschmälerung der bisherigen Kapitalgeber besteht jedoch fort.
Durch die investive Gewinnbeteiligung werden nicht ausgeschüttete Gewinne offen als Eigenkapital ausgewiesen. Die Elastizität des Unternehmens, das heißt die Anpassungsmöglichkeit an unterschiedliche Ertragssituationen, kann dadurch vermindert werden. In ertragsschwachen Rechnungsperioden lassen sich Rücklagen leichter auflösen und zur Schuldentilgung oder Gewinnausschüttung verwenden als ausgewiesenes Eigenkapital, das aus investiven Gewinnbeteiligungen gebildet wurde. In diesem Fall ist eine Kapitalherabsetzung erforderlich, die nach außen hin in Erscheinung tritt. Besonders bei Kapitalgesellschaften ist dieser Weg durch gesetzliche Vorschriften sehr erschwert (siehe §§ 175 ff. AktG und § 58 GmbHG).
Die Struktur der Aktivseite der Bilanz wird vornehmlich vom Unternehmenszweck her bestimmt, ob das Unternehmen anlagen-, vorrats- oder forderungsintensiv aufgebaut ist. Diese generelle Vermögensstruktur wird von der Kapitalstruktur kaum beeinflußt. Die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer ändert auch nicht die Zeitdauer der Mittelverwendung, da die Beteiligung als langfristiges Eigenkapital stehen bleibt. Sie ist für jede Vermögensanlage geeignet.
Die investive Gewinnbeteiligung erhöht laufend das ausgewiesene Eigenkapital und zwingt so das Unternehmen, die anfallenden Mittel gewinnbringend anzulegen, da sie ebenfalls an der weiteren Gewinnverteilung teilnehmen. Dies bewirkt einen Drang zur Investition, der bei der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer stärker ausgeprägt ist als bei der einfachen Rücklagenbildung. Verschiedene sozialpolitische Forderungen verlangen eine Vorzugsverzinsung der Arbeitnehmeranteile, wodurch eine gewinnlose Überinvestition stark gebremst wird.

b) Die Finanzierung.
Die investive Gewinnbeteiligung wird als eine Art der Finanzierung oft mit der Selbstfinanzierung gleichgesetzt, so daß die Vor- und Nachteile der Selbstfinanzierung auch als Vor- und Nachteile der investiven Gewinnbeteiligung bezeichnet werden. Da aber Unterschiede zwischen ihnen bestehen, lassen sich die Konsequenzen der einen Finanzierungsform nicht ohne weiteres auf die andere übertragen.

Selbstfinanzierung liegt dann vor, wenn erwirtschaftete Gewinne nicht dem Unternehmen entnommen werden, sondern zur Stärkung des Eigenkapitals im Unternehmen verbleiben. Eine gesetzliche Selbstfinanzierung durch Bildung einer Rücklage ist zum Beispiel in § 130 AktG und § 7, Ziffer 4 GenG vorgeschrieben.

Selbstfinanzierung und investive Gewinnbeteiligung entstehen beide aus dem nichtausgeschütteten Unternehmensgewinn. Diese gemeinsame Grundlage schließt aber nicht aus, daß sie einen anderen substantiellen Gehalt haben. Ist er verschieden, können beide Finanzierungsformen unterschiedliche Konsequenzen für das Unternehmen haben.

Die Verpflichtung zur Verzinsung oder die Gewinnberechtigung beschränkt die Gefahr, daß das Unternehmen auf eine Kontrolle der Rentabilität der Kapitalanlage verzichtet oder ihr nur eine untergeordnete Bedeutung beimißt, wie es häufig bei der Selbstfinanzierung der Fall ist. Fehlinvestitionen und riskante Spekulationsgeschäfte werden weitgehend eingeengt. Bulach ist anderer Ansicht:[34]) „Diese Gefahr der Überfinanzierung potenziert sich bei der Miteigentumsbildung, da hier dem Unternehmer die Entscheidung über Ausschüttung oder Einbehaltung des Gewinns abgenommen ist." Dem kann nicht ganz zugestimmt werden. Die investive Gewinnbeteiligung kann dem Unternehmer durchaus diese Entscheidung überlassen. Lediglich bei der Aufteilung der zurückbehaltenen Gewinne kann er durch vertragliche Abmachungen oder gesetzliche Regelungen in seiner Entscheidungsbefugnis beschränkt sein. Die Gefahr der Überfinanzierung tritt erst gar nicht auf, da nicht mehr Mittel zur Verfügung stehen als bei der bisherigen Form der Selbstfinanzierung.

Selbstfinanzierung und investive Gewinnbeteiligung differieren in einigen Punkten:

1) Die Eigentumsrechte an den Selbstfinanzierungsbeträgen fallen immer den bisherigen Kapitalgebern zu. Bei der investiven Gewinnbeteiligung treten Arbeitnehmer als neue Gesellschafter auf.

2) Bei der Selbstfinanzierung entstehen keine Verschiebungen in den Eigentumsverhältnissen. Die investive Gewinnbeteiligung verändert die bisher bestehenden Relationen.

3) Selbstfinanzierungsbeträge werden dem Eigenkapital zugeschlagen. Investive Gewinnbeteiligungen können auch zu einer Fremdkapitalbeteiligung führen.

4) Selbstfinanzierungsbeträge werden meist zur Bildung stiller Rücklagen verwandt. Investive Gewinnbeteiligungen werden offen als Eigen- oder Fremdkapital ausgewiesen.
5) Selbstfinanzierungsbeträge sind, sofern sie nicht in ausgewiesenes Eigenkapital umgewandelt werden, zins- und dividendenfrei. Investive Gewinnbeteiligungen sind zins- oder dividendenberechtigt.
Hieraus können sich für das Unternehmen verschiedene Konsequenzen ergeben:
1) Die Gewinn- und Eigentumsrechte der bisherigen Kapitalgeber werden durch die investive Gewinnbeteiligung beschränkt. Die mögliche negative Reaktion hierauf wurde bereits beschrieben. Das Unternehmen mag durch die investive Gewinnbeteiligung eine sozial- oder gesellschaftspolitisch positive Haltung eingenommen haben. Es ist hierzu aber nur solange in der Lage, wie es über die nötigen Gewinne verfügt, um den Arbeitnehmern Anteile zukommen zu lassen. In dieser Zeit mag die Finanzierung neuer Investitionen durch Selbstfinanzierungsmittel gesichert sein. Die Notwendigkeit zur Investition besteht aber nicht nur in Zeiten hoher Gewinne, sondern auch bei einer schwachen Ertragslage. Neues Kapital ist dann über den Kapitalmarkt zu beschaffen, wozu in erster Linie die Aktionäre herangezogen werden. Bestehen diese aber weitgehend aus Arbeitnehmern, die nicht in der Lage sind, neues Kapital aus eigenen Mitteln aufzubringen, müssen neue Aktionäre gewonnen werden. Dadurch geht der relative Anteil der Arbeitnehmer am Gesamtkapital zurück. Sie erfahren in solchen Zeiten, daß das Unternehmen nicht immer nur geben kann. Je stärker die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital fortgeschritten ist, desto schwieriger kann es für das Unternehmen sein, in ertragsschwachen Zeiten neues Eigenkapital aufzunehmen. Diese Tendenz kann verstärkt werden, wenn die Arbeitnehmer gerade dann ihre Anteile verkaufen, wodurch ein Druck auf die Kurse ausgeübt wird und neue Aktionäre vor dem Kauf dieser Anteile zurückschrecken.
2) Das Aufkommen neuer Eigentümer kann im Unternehmen zu Unruhen führen, zumal wenn es sich um verschiedene soziale Gruppen handelt. Auf diese Frage ist später noch näher einzugehen.
3) Eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Fremdkapital des Unternehmens scheidet Eigentumsrechte der Arbeitnehmer am Unternehmen aus. Die Beteiligung kann auch nur zeitweilig sein, da Fremdkapital, auch wenn es lang-

fristig dem Unternehmen zur Verfügung steht, wieder zurückgezahlt wird, aus Mitteln, die das Unternehmen selbst erwirtschaftet oder von seinen Kapitalgebern erhält. Sofern Fremdkapital nicht durch neues Fremdkapital zurückgezahlt wird, kann es nur durch Eigenkapital ersetzt werden. In diesem Fall hat die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer ihren investiven Charakter verloren. Werden die für die Arbeitnehmer freiwerdenden Mittel nicht wieder investiert, ist das erstrebte sozialpolitische Ziel nicht erreicht worden.

4) Rücklagen werden im allgemeinen nur dann in ausgewiesenes Eigenkapital verwandelt, wenn es die Geschäftslage des Unternehmens zuläßt. Rücklagen lassen sich in Notzeiten leichter auflösen als ausgewiesenes Eigenkapital herabsetzen. Investive Gewinnbeteiligungen führen in jedem Fall zu ausgewiesenem Kapital, da es nur so möglich ist, den Arbeitnehmern ihren Anteil zuzuteilen. Die investive Gewinnbeteiligung wandelt einen Teil der stillen Rücklagen in ausgewiesenes Eigenkapital und reduziert in dieser Höhe die Rücklagenbildung. In Notzeiten kann das Unternehmen nur auf ein schwächeres Rücklagenpolster zurückgreifen, so daß Kapitalherabsetzungen eher zu befürchten sind.

5) In Rücklagen umgewandelte Gewinne sind das billigste Kapital des Unternehmens. Investive Gewinnbeteiligungen als Fremdkapital verlangen einen Zins und als Eigenkapital eine Dividende, bzw. eine Gewinnausschüttung. Dadurch ist diese Finanzierung für das Unternehmen teurer.

c) Die Liquidität.

Auf den ersten Blick mag es scheinen, daß die investive Gewinnbeteiligung die Zeitpunktliquidität nicht beeinflußt. Wie bei der bisherigen Selbstfinanzierung verbleiben die Mittel im Unternehmen und können hier langfristig eingesetzt werden. Der Fall der Ausschüttung der Gewinnanteile an die Arbeitnehmer, der sich selbstverständlich liquiditätsmindernd auswirkt, war aus dem vorliegenden System ausgeklammert, ebenso die investive Anlage außerhalb des Unternehmens. Bei der Beteiligung an einem überbetrieblichen Sozialfonds könnte sich das Unternehmen an diesem Fonds langfristig verschulden, so daß eine Liquiditätsminderung nicht eintritt.

Bei der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung verbleiben die Anteile der Arbeitnehmer im Unternehmen und erscheinen hier als Eigen- oder Fremdkapital. Nur die Verpflichtung zur Zins- oder Gewinnzahlung wird die

Liquidität des Unternehmens zunächst anspannen. Bei der bisherigen Selbstfinanzierung stehen die Beträge dem Unternehmen zins- und gewinnanteilsfrei zur Verfügung.

Nur die Mittelverwendung, das heißt die Investition innerhalb des Unternehmens bindet Kapital und kann die Liquidität senken. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um Kapital der bisherigen Eigentümer oder der Arbeitnehmer handelt.

Sollte sich das Unternehmen vertraglich verpflichten, die Kapitalanteile ausscheidender Arbeitnehmer zurückzukaufen, soweit gesetzliche Bestimmungen, besonders § 65 AktG dies zulassen, wären für diesen Fall ständig genügend liquide Mittel bereitzuhalten. Nicht nur die Fluktuation der Arbeitnehmer kann das Unternehmen dann zur Auszahlung der Kapitalanteile veranlassen, sondern auch das natürliche Ausscheiden der Mitarbeiter durch Pensionierung oder Tod. An Hand des Altersaufbaus der Arbeitnehmerschaft lassen sich diese voraussichtlichen Verbindlichkeiten des Unternehmens errechnen.

Der Ausfall an Eigenkapital müßte durch Aufnahme neuer Gesellschafter oder durch Neueinzahlungen der bisherigen Gesellschafter ausgeglichen werden. Die sozialpolitischen Bestrebungen, die Arbeitnehmer zu Gesellschaftern aufrücken zu lassen, sind dadurch teilweise zunichte gemacht, da der prozentuale Anteil des Arbeitnehmer-Gesellschaftskapitals abnehmen würde. Die gleichen Konsequenzen ergeben sich, wenn die Arbeitnehmer die investive Gewinnbeteiligung als Fremdkapitalanteil erhalten. Zinszahlungen und Tilgungsraten wirken liquiditätsmindernd. Die Arbeitnehmer erhalten keine Gesellschafterposition, sondern treten als Gläubiger auf. Mit der vollständigen Rückzahlung ihres Anteils ist auch ihre Beteiligung beendet.

Die gesamten Überlegungen entfallen, wenn das Unternehmen keine Rückzahlungsverpflichtungen zugesichert hat. Der Arbeitnehmer wäre hier darauf angewiesen, seinen Kapitalanteil entweder am freien Markt oder an eine bestimmte Treuhandgesellschaft, wie es in der Praxis häufig vorkommt, zu veräußern, wenn er seine investive Gewinnbeteiligung liquidieren will. Er kann sie, sofern es sich bei einer Kapitalgesellschaft um einen fungiblen Wertpapiertitel handelt, verkaufen, verpfänden oder beleihen lassen. Das Unternehmen selbst wird von diesen Maßnahmen nicht berührt, weil das Kapital ihm in jedem Fall erhalten bleibt. Vom Standpunkt der sozialpolitischen Forderungen aus ließe es sich auch durchaus vertreten, das Unter-

nehmen von Rückzahlungsverpflichtungen zu befreien, da in erster Linie die Beteiligung der Arbeitnehmer sich dadurch selbst aufheben würde. Ist der Arbeitnehmer nicht gewillt, seine investive Gewinnbeteiligung zu erhalten, sondern möchte sie in anderes langfristiges Vermögen oder gar Konsumgüter verwandeln, so würden Zwangsmaßnahmen, die ihn in dieser Bewegungsfreiheit einengen, niemals den letzten Zweck der Eigentumsbildung, einen Ausgleich der sozialen Interessen, erreichen. Eine erzwungene Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens würde auch nicht die von den Sozialausschüssen der CDU erhoffte Wirkung zeigen: „Das gemeinsame Eigentum am Betriebsvermögen soll den Geist der Verantwortung und der Gemeinsamkeit vieler Interessen zwischen den Sozialpartnern vertiefen." [35])

d) Die Rentabilität.

Die Rentabilität ist oft der Liquidität entgegengerichtet. Eine hohe Liquidität kann die Kapitalrentabilität beeinträchtigen, da liquide Mittel meist ohne oder nur mit geringer Rentabilität im Unternehmen stehen. Wird die Liquidität jedoch zu Gunsten der Rentabilität eingeschränkt, kann das Unternehmen leicht in Zahlungsschwierigkeiten geraten und das Ziel der Rentabilität selbst in Frage stellen. Somit sind Liquidität und Rentabilität in einem optimalen Maße abzustimmen.

Als Rentabilität soll die Verzinsung des eingesetzten Kapitals verstanden werden, wobei als Verzinsung der gesamte angefallene Gewinn gilt, sowohl die ausgeschütteten als auch die zurückbehaltenen Teile. Das als Berechnungsgrundlage dienende eingesetzte Kapital kann sowohl das Eigenkapital als auch das gesamte zur Verfügung stehende Kapital sein.

Ob das Fremdkapital in diese Bezugsbasis mit einbezogen werden soll, hängt vom Standpunkt ab, von dem man die Rentabilität betrachtet. Das Unternehmen selbst wird die Rentabilität anders beurteilen als die Kapitalgeber. Bulach macht ebenfalls auf diesen Unterschied aufmerksam: [36]) „Vom Standpunkt der Unternehmung als solcher kann es für die Gewinnfeststellung keinen prinzipiellen Unterschied ausmachen, ob die Kapitalgeber ihr Entgelt als Zins vor dem Buchhaltungsabschluß oder als Dividende nach dem Buchhaltungsabschluß erhalten. Vom privatwirtschaftlichen Standpunkt dagegen ist es berechtigt, die Rentabilität nach jenem Gewinn zu bemessen, der nach Abzug der Fremdkapitalzinsen für das Eigenkapital verbleibt; für

die Unternehmung muß als Gewinn aber gelten, was dem gesamten Kapital, gleich ob Eigen- oder Fremdkapital zufließt. In der Betriebswirtschaftslehre kommt diese Erkenntnis durch die unterschiedlichen Maß- und Bezugsgrößen bei der Unterscheidung zwischen Unternehmungs- und Unternehmer-Rentabilität zum Ausdruck."

Die Aufteilung in Unternehmungs- und Unternehmer-Rentabilität setzt voraus, daß der Begriff des Unternehmers an dieser Stelle mit dem des Kapitaleigentümers gleichgesetzt ist und nicht den angestellten Manager mit einschließt, der auch unternehmerische Aufgaben erfüllt.

Die Rentabilität soll nun in beide Richtungen betrachtet werden. Vom Standpunkt des Unternehmens wird die Rentabilität nicht beeinflußt, wenn die investive Gewinnbeteiligung die gleichen Rechte genießt wie das bisherige Eigen- oder Fremdkapital. „Unterstellt man für das Miteigentum eine gleiche Ertragsfähigkeit wie für das andere Kapital, dann übt es auf die Unternehmungsrentabilität weder einen positiven noch einen negativen Einfluß aus." [36a])

Eine andere Beurteilung ergibt sich jedoch vom Kapitalgeber her, der die Rentabilität nur auf das eingesetzte Eigenkapital bezieht. Eine Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer würde die Rentabilität der bisherigen Kapitalgeber in zweifacher Weise beschneiden. Beim Vorgang der Gewinnbeteiligung schmälert sich ihr eigener Gewinn, der um den Betrag der Arbeitnehmerbeteiligung größer gewesen wäre. Ein zweiter Einschnitt geschieht zusätzlich in den folgenden Jahren, wenn neben der Bildung neuer investiver Gewinnbeteiligungen auch die Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligungen der vergangenen Jahre am Gewinn partizipieren. Wurde zuerst nur die Selbstfinanzierungsquote, die ihnen entsprechend ihrer Kapitaleinlage zustand, gekürzt, so wird nun auch noch der ausgeschüttete Gewinnanteil beschnitten, der sich nun auf eine größere Kapitalsumme bezieht. Der Gewinn je Kapitalanteil wird relativ sinken, obwohl er absolut steigen kann, wenn die Zuwachsrate des Gesamtgewinns größer ist als die Zuwachsrate des neuen gewinnberechtigten Kapitals. Durch diese Vergrößerung des ausgewiesenen Kapitals kann die Eigenkapitalverzinsung unter Umständen unter die Fremdkapitalverzinsung sinken.

Die Unternehmensrentabilität wird sowohl bei Personal- als auch bei Kapitalgesellschaften durch eine investive Gewinnbeteiligung nicht eingeschränkt. Bei Kapitalgesellschaften treten neue Gesellschafter hinzu. Der Inhaber einer

Personalgesellschaft steht vor der Frage, ob er durch eine verstärkte Rücklagenbildung das Unternehmen finanziell kräftigen soll, das dann allerdings nicht mehr ganz „sein" Unternehmen ist, oder ob er seine hundertprozentige Inhaberschaft aufrechterhalten soll, indem er die Rücklagenbildung verringert, so daß eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer nicht mehr möglich ist. Durch die volle Ausschüttung des Gewinns gehen dem Unternehmen allerdings Finanzierungsmittel verloren, die ihm sonst erhalten blieben. In diesem Fall wäre der persönliche Inhaber aber in der Lage, die Gewinnausschüttungen wieder als eigene Einlage dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Auf diese Weise könnte er die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer umgehen. Die steuerlichen Gesichtspunkte, die hierbei eine Rolle spielen, sollen nicht weiter verfolgt werden.

e) Die Initiative des Unternehmers und der Gewinn.

Die investive Gewinnbeteiligung wirkt sich nach den bisherigen Feststellungen im Unternehmen weder gewinn- noch kapitalmindernd aus, wenn sie sich als Eigenkapital niederschlägt. Dem Unternehmen stehen Mittel zur Verfügung, die es sowohl kurz- als auch langfristig einsetzen kann. Die entscheidende Frage ist jedoch, ob diese Beträge tatsächlich investiert werden und welchen Anreiz sie auf die Investitionstätigkeit des Unternehmers ausüben. Es ist also nach Anhaltspunkten zu suchen, die eine Wahrscheinlichkeit in dieser oder jener Richtung andeuten.

Die Planung und Durchführung einer Investition wird von der Person des Unternehmers vorangetrieben. Es kann sowohl der kapitalbesitzende Unternehmer sein, wie man ihn vor allem in Personalgesellschaften antrifft, wie auch der Manager, der an der Spitze einer Kapitalgesellschaft steht und nicht unbedingt im Besitz von Kapitalanteilen seines Unternehmens zu sein braucht. Von diesen Personen geht der Anstoß zu einer Investition aus, sie entwickeln die Initiative und bestimmen den Einsatz der vorhandenen Finanzierungsmittel. Das Verhalten dieser Personen ist entscheidend für den Ablauf des gesamten wirtschaftlichen Geschehens in der Unternehmung.

Wie wirkt sich nun die investive Gewinnbeteiligung auf ihr Verhalten, besonders auf ihre Investionsbereitschaft aus? Der Hauptanreiz zur Investition besteht in der Erwartung eines Gewinns. Je sicherer diese Erwartung ist, desto größer ist die Bereitwilligkeit, vorhandene Mittel zu investieren.

Auf das gesamte Unternehmenskapital bezogen verhält sich die investive Gewinnbeteiligung neutral. Für das Unternehmen ist es gleichgültig, ob Arbeitnehmer oder bisherige Kapitalgeber Eigentümer der Investitionsmittel sind.

Die Gewinnerwartungen der Kapitalgeber werden jedoch gedämpft. Wenn sie sich bei ihrer Investitionsplanung lediglich an der Höhe des auf sie entfallenden Gewinns orientieren, werden sie bei sinkenden Gewinnraten ihre Investitionen einschränken.

Hier wird der Unterschied zwischen kapitalbesitzenden Unternehmern und angestellten Managern deutlich. Es ist durchaus wahrscheinlich, daß sich ihre Reaktionen auf eine investive Gewinnbeteiligung voneinander unterscheiden. Den Geschäftsführern einer Kapitalgesellschaft wird es zunächst gleichgültig sein, wer über die erzielten Gewinne verfügt, solange die Rentabilität des gesamten Unternehmens und die Finanzierung neuer Investitionen gesichert sind. Auf beides hat die investive Gewinnbeteiligung keinen direkten Einfluß. Unternehmer, die gleichzeitig Eigentümer des Unternehmens sind, werden durch die Einführung einer investiven Gewinnbeteiligung zweifach getroffen. Die Rentabilität ihres eingesetzten Kapitals vermindert sich um die Beträge, die die Arbeitnehmer als investive Gewinnbeteiligung erhalten. Gleichzeitig verlieren sie ihre vollständigen Besitzrechte am Unternehmen, wenn sie Arbeitnehmer als neue Gesellschafter aufnehmen. In diesem Fall kann die Wahrscheinlichkeit naheliegen, daß ihre Investitionsbereitschaft nachläßt. Aber auch das Gegenteil ist durchaus denkbar. Ihre Anstrengungen können sich verstärken, um den bisherigen Eigengewinn zu erhalten. Dies wird von der Höhe der Gewinnbeschneidung und dem Temperament und der Tatkraft des Unternehmers abhängen. Die Ausschaltung der Arbeitnehmer als neue Gesellschafter wird sich dadurch aber nicht verhindern lassen. Je höher der Gewinn und je größer der im Unternehmen zurückbehaltene Anteil ist, desto stärker wird sich die Beteiligung der Arbeitnehmer auswirken.

Die beiden Unternehmertypen lassen also unterschiedliche Reaktionen erwarten. Daraus folgt, daß eine investive Gewinnbeteiligung in einer Kapitalgesellschaft leichter einzuführen sein wird als in Unternehmen, wo der Eigentümer gleichzeitig Unternehmer ist. Wenn er den sozialpolitischen Bestrebungen einer investiven Gewinnbeteiligung nicht aufgeschlossen gegenübersteht, werden sie bei ihm auf wenig Gegenliebe stoßen. Eine freiwillige Vereinbarung wird er vielleicht nie oder nur unter Druck treffen, so daß in

solchen Unternehmen nur eine gesetzliche Regelung eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer bringen kann. In Kapitalgesellschaften besteht hingegen schon eher die Möglichkeit, daß zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine investive Gewinnbeteiligung vereinbart wird.

Die Haltung des Arbeitgebers zur investiven Gewinnbeteiligung, besonders die des kapitalbesitzenden Unternehmers, mag auch durch die Einstellung zum Gewinn beeinflußt sein. Der Unternehmer kann den Gewinn als sein persönliches Einkommen, als Entlohnung für seine Tätigkeit im Unternehmen oder als Verzinsung seines eingesetzten Kapitals auffassen. Betrachtet er den Gewinn als sein persönliches Einkommen, das er durch eigene Initiative erworben hat, als eine Art Schumpeterschen Pioniergewinn, wird er eine investive Gewinnbeteiligung als einen Eingriff in sein persönliches Einkommen betrachten, einen Eingriff von Personen, die in seinen Augen am Zustandekommen des Gewinns nicht beteiligt waren, sondern für ihre Arbeitsmühen durch den Lohn voll abgefunden wurden.

Auf der anderen Seite kann der Unternehmer den Gewinn auch als einen Vermögenszuwachs betrachten, der durch das Zusammenspiel der Faktoren Arbeit und Kapital zustandegekommen ist. Wenn er berücksichtigt, daß die Marktform, in der sich das Unternehmen befindet, die Höhe des Gewinns begünstigt oder die Marktlage einen Q-Gewinn, wie Preiser ihn beschrieben hat,[37]) erwarten läßt, kann seine Einstellung zu einer investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer positiver sein. Außerbetriebliche, vom Markt herkommende Einflüsse, auf die weder die Faktoren Arbeit noch Kapital einen direkten Einfluß haben, können die Berechtigung anzweifeln lassen, den Gesamtgewinn nur dem Faktor Kapital zuzuschlagen. Betrachtet der Unternehmer den Gewinn unter diesem Aspekt, wird ihm eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer nicht ungerecht erscheinen. Trotzdem kann er die investive Anlage der Gewinnbeteiligung im Unternehmen verwehren, da er hierdurch seine Rechte als Betriebseigentümer geschmälert sieht.

f) Die Gewinn- und Kapitalverteilung.

Die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer beeinflußt die Verteilung des Gewinns der Unternehmung auf zweifache Art. Einmal nehmen die Arbeitnehmer aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses hieran teil und erhalten eine investive Gewinnbeteiligung. Der zweite Einfluß macht sich erst eine

Rechnungsperiode später bemerkbar, wo neben einer neuen investiven Gewinnbeteiligung außerdem eine Gewinnausschüttung auf die Arbeitnehmer-Kapitalanteile aus der Vorperiode anfällt.

Es sei hier die Frage gestellt, wie sich die Verteilung des zukünftigen Unternehmensgewinns gestaltet und in welchem Maße die Arbeitnehmer durch die investive Gewinnbeteiligung als Gesellschafter in das Unternehmen hineinwachsen. Es sollen dabei folgende Voraussetzungen gelten: Das ausgewiesene Eigenkapital erhöht sich nur um Beträge, die den Arbeitnehmern zustehen und aus der investiven Gewinnbeteiligung stammen. Die Ertragskraft des vermehrten Gesamtkapitals des Unternehmens, das heißt des ausgewiesenen Eigenkapitals und der Rücklagen, soll in der gleichen Höhe erhalten bleiben. Außer der ausgewiesenen Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer verbleiben im Unternehmen noch die Rücklagen, die anteilig dem bestehenden Eigenkapital zuwachsen und die auch den Arbeitnehmern in Relation ihrer Kapitalanteile zustehen. Infolgedessen nehmen die Arbeitnehmer in drei verschiedenen Versionen am Gewinn teil: über die ausgewiesene investive Gewinnbeteiligung, durch die Ausschüttungen auf ihren Kapitalanteil und über ihren Anteil an den Rücklagen gemäß ihrer Kapitalbeteiligung. Die Kapitalgeber verfügen nur über die beiden letzten Formen.

Es soll nun untersucht werden, wie sich das gesamte Beteiligungsverhältnis ändert, wenn diese Gewinnverteilung vorgenommen wird. Der Einfachheit halber sei angenommen, daß sich das gesamte Eigenkapital jeweils mit 10% verzinst und der gesamte Gewinn halb ausgeschüttet und halb im Unternehmen zurückbehalten wird. Die zurückbehaltenen Beträge sollen zur Hälfte auf die Kapitalgeber und zur Hälfte auf die Arbeitnehmer entfallen. Diese Aufteilung ist selbstverständlich nur als Beispiel gedacht und läßt sich durch jedes andere Verhältnis ersetzen. Das im folgenden durchgerechnete Beispiel einer Gewinnverwendung behandelt also nur einen Sonderfall und ist nicht allgemeingültig.

Für das ausgewiesene Eigenkapital der Arbeitnehmer ist ebenfalls die Bildung einer Rücklage notwendig. Würde die gesamte investive Gewinnbeteiligung ausgewiesen, so wären die Arbeitnehmer auch an den Eigenkapitalrücklagen beteiligt, die den bisherigen Kapitalgebern zustehen.

Um dies zu vermeiden, muß das Verhältnis der Arbeitnehmerrücklagen zu ihrem ausgewiesenen Kapitalanteil der Relation der Kapitalgeberrücklagen zu ihrem ausgewiesenen Eigenkapital gleich sein.

Auf die Notwendigkeit der Bildung von Rücklagen für das Arbeitnehmerkapital macht auch Bulach aufmerksam:[38]) „Analog dem Grundkapital sind bei der Aktiengesellschaft auch für das Miteigentum gesetzliche Rücklagen zu bilden. Es ist denkbar, daß hinsichtlich der Bindung dieser Rücklagen vom Gesetzgeber besondere Vorschriften erlassen werden. Diese Überlegungen zeigen, daß eine Abgrenzung zwischen den Mitteln der Selbstfinanzierung und der Miteigentumsbildung dahingehend erfolgen muß, daß für eine Verbriefung der Miteigentumstitel nur jener Gewinn herangezogen werden kann, der nicht gleichzeitig zur Bildung von offenen oder stillen Rücklagen benutzt wird. Die Verwendung des autonom erwirtschafteten Gewinnes zur Ausgabe von Kapitalanteilen an die Belegschaft schließt seine gleichzeitige Umwandlung in eine Rücklage aus, da sonst die Arbeitnehmer zweimal an der gleichen Substanz beteiligt werden."

Der Deutsche Juristentag berücksichtigt diese Erkenntnis ebenfalls in seinem Vorschlag zur rechtlichen Ausgestaltung einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer:[39]) „Die Umwandlung der Gewinnanteile in eine Aktie soll nach dem Vorschlag des Ausschusses nur dann möglich sein, wenn der Gewinnanteil aus einer Beteiligung hervorgegangen ist, die nur an dem Gewinn besteht, der nach Abzug der bei der Feststellung der Bilanz gebildeten Rücklagen verbleibt. Diese Anlehnung an den Gewinnbegriff des Aktiengesetzes ist nicht nur äußerlich, sie ist vielmehr sachlich begründet. Bestünde nämlich die Gewinnbeteiligung an dem gesamten Gewinn im üblichen kaufmännischen Sinne mit Einschluß der zu stillen Reserven und zu offenen Rücklagen verwendeten Gewinnanteile und würde ein hiernach berechneter Gewinnanteil in einem Aktienbetrag von entsprechender Höhe umgewandelt werden, so erhielte der Arbeitnehmer den Gewinnanteil, soweit er zu Rücklagen verwandt worden ist, zweimal: einmal in Gestalt des Aktienbetrages und einmal durch seine Beteiligung aufgrund der Aktie an den im Vermögen der Aktiengesellschaft gebliebenen Rücklagen."

Wenn eine Aufspaltung des im Unternehmen verbliebenen Gewinns auf Kapitalgeber und Arbeitnehmer im Verhältnis 50 : 50 erfolgen soll, darf der Arbeitnehmerbetrag nicht voll als Kapitalbeteiligung ausgewiesen werden, sondern nur teilweise. Der restliche Betrag befindet sich als Rücklage im Unternehmen und steht den Arbeitnehmern aufgrund ihrer verbrieften Kapitalanteile zu. Da das Verhältnis des ausgewiesenen Eigenkapitals der Kapitalgeber zu ihren Rücklagen das gleiche ist wie das des ausgewiesenen

Eigenkapitals der Arbeitnehmer zu ihren Rücklagen, läßt sich eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den Rücklagen des Unternehmens, sofern sie nicht gesondert ausgewiesen sind, jeweils errechnen. Dabei sollen folgende Größen herangezogen werden:

U = gesamtes Eigenkapital des Unternehmens
A = ausgewiesenes Eigenkapital des Unternehmens
R = Rücklagen des Unternehmens
K = ausgewiesenes Eigenkapital der Kapitalgeber, das mit 100 angesetzt ist und konstant bleiben soll
X = Rücklagen der Kapitalgeber
Y = ausgewiesenes Eigenkapital der Arbeitnehmer
Z = Rücklagen der Arbeitnehmer

Aufgrund der gewählten Voraussetzungen ergeben sich bestimmte Zusammenhänge zwischen den Größen:

$$X = Y + Z, \qquad Y = X - Z.$$

Es muß nun folgende Relation gewahrt bleiben:

$$\frac{\text{ausgewiesenes Eigenkapital der Kapitalgeber}}{\text{Rücklagen der Kapitalgeber}} = \frac{\text{ausgewiesenes Eigenkapital der Arbeitnehmer}}{\text{Rücklagen der Arbeitnehmer}}.$$

Obige Symbole werden in diese Verhältnisgleichung eingesetzt:

$$\frac{K}{X} : \frac{Y}{Z}$$

und man erhält die Werte für Z, die Rücklagen der Arbeitnehmer:

$$Z = \frac{X \cdot Y}{K} = \frac{X(X - Z)}{K} = \frac{X^2 - XZ}{K}; \quad KZ + XZ = X^2;$$

$$Z = \frac{X^2}{K + X}$$

Das ausgewiesene Eigenkapital der Arbeitnehmer beträgt nun:

$$Y = X - \frac{X^2}{K - X} = \frac{X(K + X) - X^2}{K + X} = \frac{KX + X^2 - X^2}{K + X}$$

$$Y = \frac{K \cdot X}{K + X}$$

Das gesamte Unternehmenskapital beläuft sich auf

$U = K + X + Y + Z,$

das gesamte ausgewiesene Eigenkapital auf

$A = K + Y$

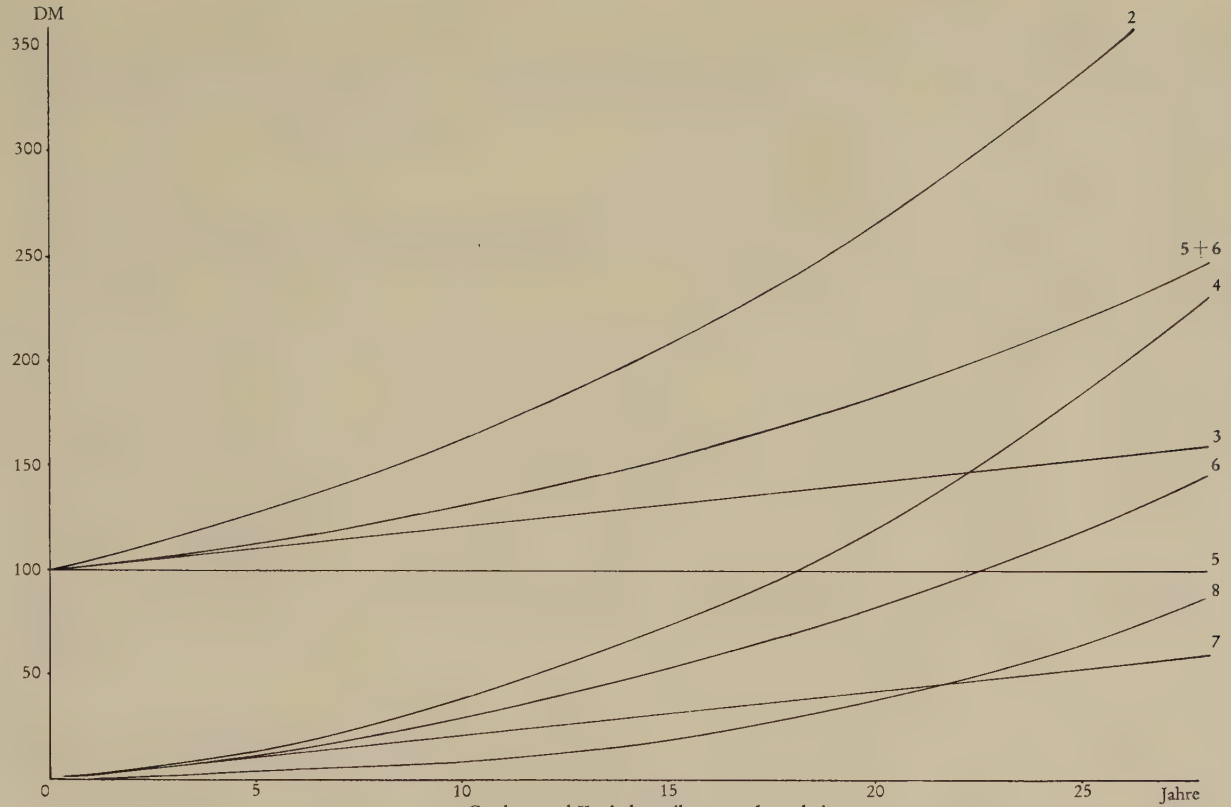
und die gesamten Rücklagen auf

$R = X + Z.$

Tabelle 1 stellt die Entwicklung in den ersten 30 Jahren dar, wenn die genannten Zuwachsraten und Verteilungsschlüssel zugrunde gelegt werden.

Jahre	Eigenkapital			Kapitalgeberanteil		Arbeitnehmeranteil	
	gesamt	ausgewiesen	Rücklagen	ausgewiesen	Rücklagen	ausgewiesen	Rücklagen
	U	A	R	K	X	Y	Z
1	2	3	4	5	6	7	8
0	100,—	100,—	—,—	100,—	—,—	—,—	—,—
1	105,—	102,44	2,56	100,—	2,50	2,44	—,06
2	110,25	104,88	5,37	100,—	5,12	4,88	—,25
3	115,76	107,31	8,45	100,—	7,88	7,31	—,57
4	121,55	109,73	11,82	100,—	10,77	9,73	1,05
5	127,63	112,14	15,49	100,—	13,81	12,14	1,68
6	134,01	114,52	19,48	100,—	17,—	14,52	2,48
7	140,70	116,90	23,80	100,—	20,35	16,90	3,45
8	147,74	119,27	28,47	100,—	23,87	19,27	4,60
9	155,13	121,63	33,50	100,—	27,56	21,63	5,94
10	162,89	123,92	38,97	100,—	31,44	23,92	7,53
11	171,03	126,20	44,83	100,—	35,51	26,20	9,32
12	179,58	128,47	51,10	100,—	39,78	28,47	11,32
13	188,55	130,70	57,85	100,—	44,27	30,70	13,58
14	197,99	132,88	65,11	100,—	48,99	32,88	16,12
15	207,89	135,03	72,86	100,—	53,94	35,03	18,92
16	218,29	137,15	81,14	100,—	59,14	37,15	22,—
17	229,19	139,24	89,95	100,—	64,59	39,24	25,36
18	240,65	141,29	99,36	100,—	70,32	41,29	29,04
19	252,69	143,31	109,38	100,—	76,34	43,31	33,04
20	265,32	145,28	120,04	100,—	82,66	45,28	37,38
21	278,59	147,19	131,39	100,—	89,29	47,19	42,10
22	292,51	149,03	143,48	100,—	96,25	49,03	47,23
23	307,14	150,82	156,32	100,—	103,57	50,82	52,75
24	322,50	152,56	169,94	100,—	111,25	52,56	58,69
25	338,63	154,27	184,36	100,—	119,32	54,27	65,04
26	355,56	155,97	199,59	100,—	127,79	55,97	71,80
27	373,34	157,65	215,69	100,—	136,68	57,65	79,01
28	392,01	159,31	232,70	100,—	146,02	59,31	86,68
29	411,61	160,95	250,66	100,—	155,82	60,95	94,84
30	432,19	162,57	269,62	100,—	166,11	62,57	103,51

— Tabelle 1 —



Gewinn- und Kapitalverteilung — kumulativ —

Jahre	Gesamt-gewinn	gesamt	Gewinnausschüttung	
			an Kapitalgeber	an Arbeitnehmer
1	9	10	11	12
1	10,—	5,—	5,—	—,—
2	10,50	5,25	5,13	0,12
3	11,02	5,51	5,26	0,25
4	11,58	5,79	5,39	0,40
5	12,16	6,08	5,55	0,53
6	12,76	6,38	5,68	0,70
7	13,40	6,70	5,85	0,85
8	14,08	7,04	6,03	1,01
9	14,78	7,39	6,19	1,20
10	15,52	7,76	6,39	1,37
11	16,29	8,14	6,56	1,62
12	17,10	8,55	6,76	1,79
13	17,96	8,98	6,98	2,—
14	18,86	9,43	7,22	2,21
15	19,80	9,90	7,46	2,44
16	20,78	10,39	7,67	2,72
17	21,82	10,91	7,94	2,97
18	22,92	11,46	8,22	3,23
19	24,06	12,03	8,51	3,52
20	25,26	12,63	8,81	3,82
21	26,54	13,27	9,11	4,16
22	27,86	13,93	9,46	4,47
23	29,26	14,63	9,79	4,84
24	30,72	15,36	10,20	5,16
25	32,26	16,13	10,58	5,55
26	33,86	16,93	10,98	5,95
27	35,56	17,78	11,39	6,39
28	37,34	18,67	11,85	6,82
29	39,20	19,60	12,30	7,30
30	41,16	20,58	12,78	7,80

— Tabelle 2 —

Da die Gewinnausschüttungen das Unternehmen verlassen, können sie vorerst unberücksichtigt bleiben. Sie sollen jeweils die Hälfte des Gesamtgewinns betragen, der sich auf 10% des gesamten Eigenkapitals beläuft. Die Entwicklung der Gewinnausschüttungen, wie sie auf Kapitalgeber und Arbeitnehmer entfallen, ist in Tabelle 2 dargestellt.

Der gesamte Arbeitnehmeranteil am Unternehmenskapital ist gleich den Rücklagen, die den Kapitalgebern zustehen, wie aus einem Vergleich der Spalten 7 und 8 mit Spalte 6 hervorgeht. Geringfügige Abweichungen entstanden durch Auf- und Abrundungen.

Das ausgewiesene Eigenkapital der Arbeitnehmer wächst zwar ständig (vgl. Spalte 7), doch nehmen die Zuwachsraten ab. Berücksichtigt man jedoch die steigenden Zuwachsraten der Arbeitnehmerrücklagen, so ergibt sich für den gesamten Arbeitnehmeranteil – ausgewiesenes Eigenkapital und Rücklagen – eine stetig größer werdende Zuwachsrate, die in der gleichen Höhe wie bei den Kapitalgeberrücklagen auftritt. Die schneller wachsenden Arbeitnehmerrücklagen überflügeln ihr ausgewiesenes Eigenkapital im Punkte $Y = Z$, in dem auch gleichzeitig $X = K = 100$ ist, was aus der Gleichung $X^2(K + X) = K \cdot X(K + X)$ hervorgeht, die sich aus der Gleichung $Y = Z$ entwickeln läßt. Da bei den Kapitalgebern das ausgewiesene Eigenkapital gleich bleibt und nur die Rücklagen ansteigen, erhöht sich ständig der prozentuale Anteil dieser Rücklagen an ihrem ausgewiesenen Eigenkapital. Der gleiche Prozentsatz hat aber auch für die Rücklagen des ausgewiesenen Eigenkapitals der Arbeitnehmer zu gelten, woraus hervorgeht, daß immer größere Beträge zur Rücklagenbildung der Arbeitnehmer verwandt werden müssen. Dadurch wird der Rest, der für das neu ausgewiesene Eigenkapital der Arbeitnehmer zur Verfügung steht, immer geringer.

Der prozentuale Kapitalanteil der Arbeitnehmer am gesamten Unternehmenskapital wächst in gleichem Maße wie der prozentuale ausgewiesene Eigenkapitalanteil der Arbeitnehmer am gesamten ausgewiesenen Unternehmenskapital. Dies beweist, daß die Arbeitnehmer nicht an den Rücklagen beteiligt sind, die den Kapitalgebern zustehen. An einigen beliebigen Jahren soll diese Erscheinung unten kurz dargestellt werden. Die Aufstellung zeigt ebenfalls, daß die Arbeitnehmer langsam als Teilhaber in das Unternehmenskapital hineinwachsen. Dies ist möglich, ohne daß die bisherigen Kapitalgeber enteignet worden wären. Die Arbeitnehmerbeteiligung erfolgt lediglich am Vermögenszuwachs. Das bestehende Vermögen bleibt in seiner Substanz unangetastet.

Jahre	Prozentualer Anteil des gesamten Arbeitnehmerkapitals am gesamten Unternehmenskapital: $100 \cdot \frac{Y+Z}{U}$	Prozentualer Anteil des ausgewiesenen Eigenkapitals der Arbeitnehmer am ausgewiesenen Eigenkapital des Unternehmens: $100 \cdot \frac{Y}{A}$
1	2,38 %	2,38 %
2	4,65 %	4,65 %
3	6,81 %	6,81 %
5	10,83 %	10,83 %
10	19,31 %	19,31 %
15	25,95 %	25,95 %
20	31,19 %	31,19 %
25	35,24 %	35,24 %
30	38,75 %	38,75 %

— Tabelle 3 —

Aus dieser Aufstellung ist ersichtlich, daß die Arbeitnehmer in den ersten Jahren schneller als Gesellschafter in das Unternehmen hineinwachsen als in den folgenden Jahren. Ihre Beteiligung nähert sich asymptotisch der 50 % Grenze. Der mathematische Beweis hierzu wird später erbracht.

Die Aufteilung des nicht ausgeschütteten Gewinns zur Hälfte auf die Arbeitnehmer und zur anderen Hälfte auf die Kapitalgeber bedeutet nicht eine gleiche Aufteilung auf die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. Sobald nämlich die Arbeitnehmer in den Besitz von Kapitalanteilen kommen, sind sie auch Kapitalgeber und nehmen so eine Doppelstellung ein. Werden die ihnen als Kapitalgeber zustehenden Gewinnteile der investiven Gewinnbeteiligung entnommen, so sind zwar die Arbeitnehmer noch zur Hälfte am nicht ausgeschütteten Gewinn des Unternehmens beteiligt, jedoch nicht mehr der Produktionsfaktor Arbeit. Der Anteil des Faktors Kapital am Gewinn, der im Unternehmen bleibt, steigt ständig, während der Anteil des Produktionsfaktors Arbeit relativ sinkt. Unter den hier gesetzten Prämissen neigt

die funktionelle Verteilung zu einer Bevorzugung des Kapitals, während in der personellen Gewinnverteilung dieser Unterschied nicht zum Ausdruck kommt.

Hier wird deutlich, daß die Begriffe Arbeitnehmer und Kapitalgeber sich nicht mehr gegenüberstehen, sondern mehr und mehr ineinander übergehen. Der Unterschied besteht nur noch in der Funktion, die sie ausüben, wobei in den Arbeitnehmern die Funktionen des Kapitalgebers und des Arbeitnehmers vereinigt sind. Der gleiche Wandel kann auch vom Kapitalgeber ausgehen, wenn zum Beispiel ein Aktionär ein Arbeitsverhältnis bei der Firma eingeht, von der er Kapitalanteile besitzt.

Wie gezeigt wurde, geht die relative Beteiligung des Faktors Arbeit am zurückbehaltenen Gewinn ständig zurück. Gleichzeitig wird im vorliegenden Modell deutlich, welche Chancen die Arbeitnehmer haben, Kapitalanteile des arbeitgebenden Unternehmens zu erwerben. Wenn auch die Beteiligungsrate des Faktors Arbeit am Gewinn ständig sinkt, so ist damit die Möglichkeit der Arbeitnehmer zur Vermögensbildung noch nicht beendet. Sie vollzieht sich jetzt stärker über das Kapital, das sie bisher durch eine Beteiligung ihres Produktionsfaktors Arbeit am Gewinn erzielt haben. Das Ziel der sozialpolitischen Forderung, den Arbeitnehmern Eigentum am arbeitgebenden Unternehmen zu gewähren, kann also auch mit sinkenden Raten der investiven Gewinnbeteiligung erreicht werden.

Um den Überblick zu vervollständigen, seien noch kurz die Zuwachsraten erörtert, die durch folgende Symbole dargestellt werden sollen:

s = der gesamte während einer Rechnungsperiode im Unternehmen zurückbehaltene Gewinn,
x = der Rücklagenzuwachs der Kapitalgeber in einer Rechnungsperiode,
y = die Zuwachsrate des ausgewiesenen Eigenkapitals der Arbeitnehmer in einer Rechnungsperiode,
z = der Rücklagenzuwachs der Arbeitnehmer in einer Rechnungsperiode.

Es ergeben sich die Beziehungen

$$s = x + y + z; \qquad x = y + z$$

Daraus folgert

$$s = 2x; \qquad x = \frac{s}{2}; \qquad y = x - z = \frac{s}{2} - z; \qquad z = x - y = \frac{s}{2} - y.$$

Der Rücklagenzuwachs der Arbeitnehmer, der ganz aus der investiven Gewinnbeteiligung stammt, wird sowohl auf das neugebildete als auch auf das bereits bestehende Eigenkapital bezogen. Sonst würde die oben beschriebene Relation zum Kapitalgeber-Kapital nicht erhalten bleiben.
Die Höhe der auf die bisherigen Arbeitnehmereigenkapitalanteile entfallenden Rücklagen ergibt sich aus der Verhältnisgleichung

$$\frac{\text{ausgewiesenes Eigenkapital der Kapitalgeber}}{\text{Rücklagenzuwachs der Kapitalgeber}} =$$

$$\frac{\text{ausgewiesenes Eigenkapital der Arbeitnehmer}}{\text{Rücklagenzuwachs der Arbeitnehmer aufgrund ihrer bisherigen Kapitalbeteiligung}}.$$

Bezeichnet man den Rücklagenzuwachs der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Kapitalbeteiligung mit z_k und setzt man für die übrigen Größen die bisherigen Symbole ein, so ergibt sich

$$\frac{K}{x} = \frac{Y}{z_k}; \qquad z_k = \frac{x \cdot Y}{K}.$$

Die Rücklagen der Arbeitnehmer vermehren sich außerdem noch um den Betrag, der für das in der laufenden Rechnungsperiode gebildete ausgewiesene Eigenkapital anfällt. Dieser Betrag soll z_a genannt werden, so daß sich z aus $z_k + z_a$ zusammensetzt.
Der gesamte Rücklagenzuwachs der Arbeitnehmer in einer Rechnungsperiode ergibt sich nun aus der Relation

$$\frac{K}{X+x} = \frac{Y+y}{Z+z}$$

und den Gleichungen $x = \frac{s}{2}$ und $y = \frac{s}{2} - z$. Aus der Relation $\frac{K}{X} = \frac{Y}{Z}$ erhält man außerdem $XY = KZ$.

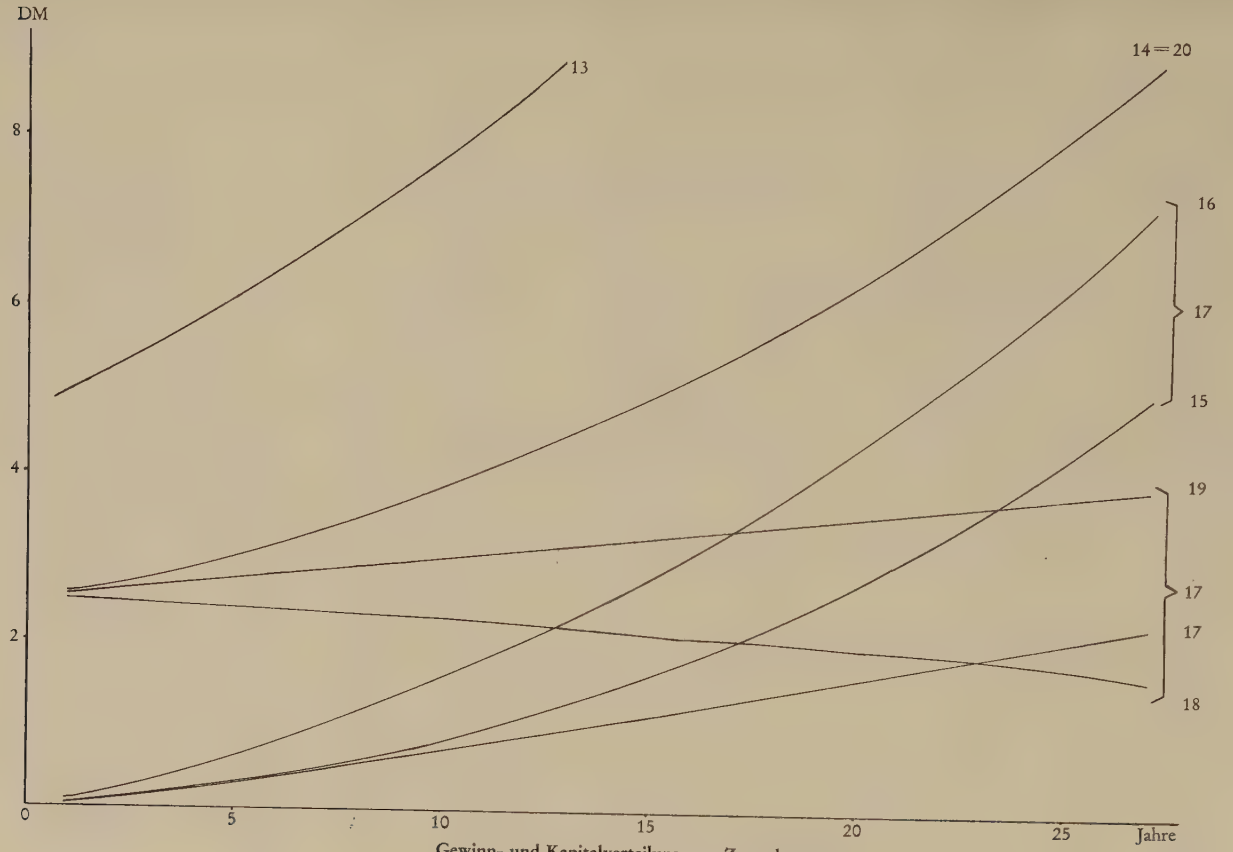
Setzt man diese Größen in die obige Gleichung ein, so ergibt sich

$$z = \frac{\frac{s}{2}\left(X + Y + \frac{s}{2}\right)}{K + X + \frac{s}{2}}.$$

Die Differenz zwischen z und z_k ergibt die Rücklagenbildung für das neugebildete Eigenkapital der Arbeitnehmer z_a.

Jahre	ges. Rückl. bildg. des Unt.	Rückl. bildg. der Kapit. geber	Investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer					
			Rücklagenbildg.	ges. Rücklagenbildg.	Rücklagenbildg.	ausgew. E.k.-zuw.	„Arbeitbet."	ges. Beteiligung
	s	x	z_k	z	z_a	y	$z_a + y$	$z + y$
1	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5,—	2,50	—,—	0,06	0,06	2,44	2,50	2,50
2	5,25	2,62	0,06	0,19	0,13	2,44	2,57	2,63
3	5,51	2,76	0,14	0,32	0,18	2,43	2,61	2,75
4	5,79	2,89	0,22	0,48	0,26	2,42	2,68	2,90
5	6,08	3,04	0,29	0,64	0,35	2,40	2,75	3,04
6	6,38	3,19	0,39	0,80	0,41	2,39	2,80	3,19
7	6,70	3,35	0,49	0,97	0,48	2,38	2,86	3,35
8	7,04	3,52	0,59	1,15	0,56	2,37	2,93	3,52
9	7,39	3,69	0,71	1,34	0,63	2,36	2,99	3,70
10	7,76	3,88	0,84	1,59	0,75	2,29	3,04	3,88
11	8,14	4,07	0,97	1,79	0,82	2,28	3,10	4,07
12	8,55	4,27	1,12	2,—	0,88	2,27	3,15	4,27
13	8,98	4,49	1,28	2,26	0,98	2,23	3,21	4,49
14	9,43	4,72	1,45	2,54	1,09	2,18	3,27	4,72
15	9,90	4,95	1,63	2,80	1,17	2,15	3,32	4,95
16	10,39	5,20	1,82	3,08	1,26	2,12	3,38	5,20
17	10,91	5,45	2,02	3,36	1,34	2,09	3,43	5,45
18	11,46	5,73	2,25	3,67	1,42	2,06	3,46	5,73
19	12,03	6,02	2,48	4,—	1,52	2,02	3,54	6,02
20	12,63	6,32	2,74	4,34	1,62	1,97	3,59	6,31
21	13,27	6,63	3,—	4,72	1,72	1,91	3,63	6,63
22	13,93	6,96	3,29	5,13	1,84	1,84	3,68	6,97
23	14,63	7,32	3,59	5,52	1,94	1,79	3,73	7,32
24	15,36	7,68	3,90	5,94	2,04	1,74	3,78	7,68
25	16,13	8,07	4,24	6,35	2,11	1,71	3,82	8,06
26	16,93	8,47	4,60	6,76	2,16	1,70	3,86	8,46
27	17,78	8,89	4,97	7,21	2,24	1,68	3,92	8,89
28	18,67	9,34	5,39	7,67	2,28	1,66	3,94	9,33
29	19,60	9,80	5,81	8,16	2,35	1,64	3,99	9,80
30	20,58	10,29	6,26	8,67	2,41	1,62	4,03	10,29

— Tabelle 4 —



Gewinn- und Kapitalverteilung — Zuwachsraten —

In der Tabelle 4 zeigt Spalte 15 die auf z_k und Spalte 17 die auf z_a entfallenden Beträge je Rechnungsperiode. Spalte 16 bringt die Gesamtrücklagenbildung der Arbeitnehmer z, die sich aus der Addition der Spalten 15 und 17 ergibt.

Spalte 19 weist die Beträge aus, die die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Eigenschaft als Träger des Produktionsfaktors Arbeit erhalten. Auf die Beträge in Spalte 15 haben sie einen Anspruch als Kapitalgeber. Hieraus ist ersichtlich, daß die investive Gewinnbeteiligung, die den Arbeitnehmern als Kapitalgebern zukommt, stärker wächst als ihre auf dem Produktionsfaktor Arbeit basierende investive Gewinnbeteiligung. Ihre gesamte Beteiligung an den nicht ausgeschütteten Gewinnen ändert sich dadurch jedoch nicht. Sie fällt ständig in der gleichen Höhe an wie die Rücklagenbildung der Kapitalgeber. Die personelle Verteilung bleibt gleich, die funktionelle Verteilung hingegen nicht.

Diese Erscheinung hat keinen Einfluß auf die Verwirklichung der sozialpolitischen Forderung, die Arbeitnehmer am Produktionskapital der Volkswirtschaft zu beteiligen. Das Ziel ist die Beeinflussung der personellen und nicht der funktionellen Verteilung. Die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in der hier beschriebenen Form wendet sich von einer Beteiligung des Produktionsfaktors Arbeit immer mehr ab und weitet sich zu einer Beteiligung des Produktionsfaktors Kapital aus. Die Beteiligung des kapitallosen Arbeitnehmers am Gewinn über den Produktionsfaktor Arbeit ist nur ein Anstoß, um ihm in Zukunft eine Beteiligung am Gewinn über den Faktor Kapital zu gewähren. Der Arbeitnehmer gewinnt verbesserte Startbedingungen, die es ihm ermöglichen, mehr und mehr in die Rolle eines Kapitalgebers hineinzuwachsen, der über seinen Kapitalanteil am Gewinn beteiligt ist und so in Zukunft einen bestimmten Anteil an der volkswirtschaftlichen Kapitalbildung erhält.

Aus einem Vergleich der Spalten 19 und 20 geht hervor, daß die aus der Arbeit resultierende Gewinnbeteiligung einen immer kleineren Anteil am gesamten Kapitalzuwachs der Arbeitnehmer einnimmt. Betrug er im 1. Jahr 100 %, so ist er im 30. Jahr bereits auf 24,6 % gesunken.

Die grafischen Darstellungen machen die Entwicklung der einzelnen Reihen deutlich. Selbstverständlich werden die modelltheoretischen Betrachtungen in der Wirklichkeit nicht in der gleichen Weise auftreten. Dort werden mehr Faktoren zu berücksichtigen sein als hier angegeben.

Doch sollen keine weiteren Prämissen eingeführt werden, um die Ableitung der Ergebnisse nicht unüberschaubar werden zu lassen. Solche Prämissen wären zum Beispiel das unterschiedliche wirtschaftliche Verhalten der Unternehmer, die Einstellung der Arbeiter zu den Fragen der investiven Gewinnbeteiligung, veränderte Gewinnzuwächse und deren Aufteilung in Ausschüttung und Rücklagen. Weiter kann der Einfluß des Staates durch die Besteuerung hinzukommen, der in einem gesonderten Kapitel untersucht wird.
Es soll nun der Verlauf der verschiedenen Reihen verfolgt werden, um einen Überblick über die Gewinn- und Kapitalverteilung in einem Unternehmen zu erhalten, in dem eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer unter den genannten Voraussetzungen eingeführt ist.
Die Entwicklung des gesamten Eigenkapitalzuwachses im Unternehmen ist unabhängig von der späteren Gewinnverteilung auf Arbeitnehmer und Kapitalgeber. Das gesamte Eigenkapital in jeder beliebigen Rechnungsperiode läßt sich nach der Formel errechnen

$$U_n = U_o \left(1 + \frac{p}{100}\right)^n,$$

wobei U_n das Endkapital nach n Perioden, U_o das Anfangskapital (100,—), p den Prozentsatz (5 %) und n die Anzahl der Rechnungsperioden darstellen. Es ist ersichtlich, daß bei $n \to \infty$ auch $U_n \to \infty$ tendiert. Für den vorliegenden Fall ist

$$U_n = U_o \left(1 + \frac{5}{100}\right)^n = U_o \cdot 1{,}05^n = U_o \cdot q^n.$$

Der Anteil der Kapitalgeber am Unternehmenskapital gestaltet sich ähnlich. Ihre Ausgangsposition ist $K = 100{,}— = U_o$. Ihr Kapital vermehrt sich jährlich um die Hälfte des nicht ausgeschütteten Gewinns, der im Unternehmen voll den Rücklagen zufällt.
Dieser Rücklagenbetrag X_n ergibt sich aus der obigen Formel

$$X_n = \frac{U_o \cdot q^n - 100}{2} = \frac{K \cdot q^n - K}{2} =$$

$$\frac{K}{2}(q^n - 1).$$

Da das ausgewiesene Eigenkapital der Kapitalgeber ständig 100,— beträgt, erhält man das gesamte Eigenkapital der Kapitalgeber nach der Gleichung:

$$X_n + K = \frac{K}{2}(q^n - 1) + K = \frac{K}{2}(q^n + 1).$$

Sowohl X_n als auch $X_n + K$ tendieren $\longrightarrow \infty$, wenn $n \longrightarrow \infty$ geht.
Die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer $Y_n + Z_n$, die aus ihrem ausgewiesenen Eigenkapital und den darauf entfallenden Rücklagen besteht, ist gleich den gesamten Rücklagen der Kapitalgeber, so daß man schreiben kann

$$(Y + Z)_n = X_n = \frac{K}{2}(q^n - 1).$$

Bei $n \longrightarrow \infty$ geht $(Y + Z)_n$ auch $\longrightarrow \infty$, wie Kurve 6 und Spalte 6 zeigen.
Die Aufteilung der Arbeitnehmerbeteiligung auf ausgewiesene Kapitalbeträge und Rücklagen läßt sich nach der folgenden Relation vollziehen:

$$\frac{K}{X_n} = \frac{Y_n}{Z_n}.$$

Da $Y_n = X_n - Z_n$ und $X_n = \frac{K}{2}(q^n - 1)$ sind, ergibt sich

$$\frac{K}{\frac{K}{2}(q^n - 1)} = \frac{\frac{K}{2}(q^n - 1) - Z_n}{Z_n};$$

$$2\,Z_n = \frac{K}{2}(q^n - 1)^2 - Z_n(q^n - 1);$$

$$2\,Z_n + Z_n(q^n - 1) = \frac{K}{2}(q^n - 1)^2;$$

$$Z_n(2 + q^n - 1) = \frac{K}{2}(q^n - 1)^2;$$

$$Z_n = \frac{K}{2} \cdot \frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1}.$$

Auch hier tendiert $Z \longrightarrow \infty$, wenn $n \longrightarrow \infty$ geht.
Wenn Z_n bekannt ist, läßt sich auch die Höhe der ausgewiesenen Kapitalbeträge der Arbeitnehmer Y_n errechnen. Da $Y_n = X_n - Z_n$ ist, erhält man durch Einsetzen der bereits bekannten Größen

$$Y_n = \frac{K}{2}(q^n - 1) - \frac{K}{2}\frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1}$$

$$= \frac{K}{2}\frac{(q^n - 1)\,(q^n + 1 - q^n + 1)}{q^n + 1}$$

$$= \frac{K}{2} \frac{(q^n - 1) \cdot 2}{q^n + 1}$$

$$= K \cdot \frac{q^n - 1}{q^n + 1}$$

Wenn hier $n \to \infty$ geht, neigt sich Y_n einer endlichen Größe zu, nämlich $K = 100,-$, das heißt die Kurve 7 nähert sich asymptotisch der Kurve 5. Das ausgewiesene Eigenkapital der Arbeitnehmer kann also nicht größer werden als das ausgewiesene Eigenkapital der Kapitalgeber.

Das gesamte ausgewiesene Eigenkapital der Unternehmung strebt somit nach $Y_n + K \longrightarrow 100 + K \longrightarrow 200$ bei $n \longrightarrow \infty$.

Da die Rücklagen der Arbeitnehmer schneller wachsen als ihr ausgewiesenes Eigenkapital, müssen sich ihre Kurven in einem Punkte schneiden, in dem $Y_n = Z_n$ ist.

$$K \frac{q^n - 1}{q^n + 1} = \frac{K}{2} \cdot \frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1}; \quad \frac{q^n - 1}{q^n + 1} = \frac{(q^n - 1)^2}{2(q^n + 1)};$$

$$2(q^n - 1) - (q^n - 1)^2 = 0; \quad 4q^n - q^{2n} = 3;$$

$$q^{2n} - 4q^n + 4 = 1; \quad (q^n - 2)^2 = 1; \quad q^n = 3;$$

$$n = \frac{\log 3}{\log q} = \frac{\log 3}{\log 1{,}05} = 22{,}5.$$

Die Rücklagen der Kapitalgeber weisen eine steigende Tendenz auf, während ihr ausgewiesenes Eigenkapital konstant bleibt, so daß die Kurve der Rücklagen die Kurve des ausgewiesenen Eigenkapitals in einem Punkte schneidet und es sodann übersteigen muß. Dies ist der Fall, wenn $X_n = K$ ist.

$$\frac{K}{2}(q^n - 1) = K; \quad 1 = \frac{1}{2}(q^n - 1); \quad q^n - 1 = 2; \; q^n = 3;$$

$$n = \frac{\log 3}{\log q} = 22{,}5.$$

Es zeigt sich, daß dies im gleichen Zeitpunkt der Fall ist, in dem $Y = Z$ ist, das heißt wo die Rücklagen der Arbeitnehmer ihrem ausgewiesenen Eigenkapital gleich sind und es danach übersteigen. Da das Verhältnis des ausgewiesenen Eigenkapitals der Arbeitnehmer zu ihren Rücklagen gleich dem ausgewiesenen Eigenkapital der Kapitalgeber zu ihren Rücklagen ist, ist

auch das gleiche Verhältnis beim gesamten ausgewiesenen Eigenkapital zu den gesamten Rücklagen des Unternehmens gewahrt. Demnach müssen im Zeitpunkt $n = \frac{\log 3}{\log q}$ auch die gesamten Rücklagen des Unternehmens gleich dem gesamten Eigenkapital sein.

Dies zeigt sich, wenn man das gesamte ausgewiesene Eigenkapital des Unternehmens mit

$$A_n = K + Y_n = K + K\frac{q^n - 1}{q^n + 1} = K\left(1 + \frac{q^n - 1}{q^n + 1}\right) = K\frac{q^n + 1 + q^n - 1}{q^n + 1}$$

$$= K \cdot \frac{2\,q^n}{q^n + 1}$$

und die gesamten Rücklagen des Unternehmens mit

$$R_n = X_n + Z_n = \frac{K}{2}(q^n - 1) + \frac{K}{2} \cdot \frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1} =$$

$$\frac{K}{2} \cdot \frac{(q^n - 1)(q^n + 1) + (q^n - 1)^2}{q^n + 1} = \frac{K}{2} \cdot \frac{q^{2n} - 1 + q^{2n} - 2q^n + 1}{q^n + 1};$$

$$R_n = K \cdot q^n \frac{q^n - 1}{q^n + 1}$$

bezeichnet. Dann ist

$$K \cdot \frac{2\,q^n}{q^n + 1} = K \cdot q^n \frac{q^n - 1}{q^n + 1};$$

$$q^n - 1 = 2; \qquad q^n = 3;$$

$$n = \frac{\log 3}{\log q} = 22{,}5.$$

Die Kurve der gesamten Rücklagen der Arbeitnehmer schneidet die Kurve des ausgewiesenen Eigenkapitals der Kapitalgeber im Punkt $Z_n = K$.

$$K = \frac{K}{2} \cdot \frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1}; \quad \frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1} = 2;$$

$$q^{2n} - 2q^n + 2 = 2q^n + 2;$$

$$q^{2n} - 4q^n = 0; \qquad q^{2n} - 4q^n + 4 = 4;$$

$(1^n - 2)^2 = 4; \quad q^n - 2 = 2; \quad q^n = 4;$

$$n = \frac{\log 4}{\log q} = \frac{\log 4}{\log 1{,}05} = 28{,}5.$$

Das gesamte Arbeitnehmerkapital wächst ebenfalls schneller als das gesamte ausgewiesene Unternehmenskapital, so daß diese Größen sich ebenfalls schneiden. Dies geschieht, wo $K + Y_n = Y_n + Z_n$, also $Z_n = K$ ist. Demnach übersteigt das gesamte Arbeitnehmerkapital nach $n = \frac{\log 4}{\log q}$ Rechnungsperioden das gesamte ausgewiesene Unternehmenskapital.

Auch die Rücklagen der Arbeitnehmer wachsen über das gesamte ausgewiesene Unternehmenskapital hinaus. Im Punkte $Z_n = K + Y_n$ schneiden sich diese Größen.

$$K \cdot \frac{(q^n - 1)^2}{2} \cdot \frac{1}{q^n + 1} = K + K \cdot \frac{q^n - 1}{q^n + 1}; \quad \frac{1}{2} \cdot \frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1} = 1 + \frac{q^n - 1}{q^n + 1};$$

$(q^n - 1)^2 = 2q^n \cdot 2; \quad q^{2n} - 2q^n + 1 = 4q^n;$

$q^{2n} - 6q^n = -1; \quad q^{2n} - 6q^n + 9 = -1 + 9;$

$(q^n - 3)^2 = 8; \quad q^n - 3 = \sqrt{8}; \quad q^n = \sqrt{8} + 3;$

$$n = \frac{\log(\sqrt{8} + 3)}{\log q} = \frac{\log 5{,}82}{\log q} = \frac{\log 5{,}82}{\log 1{,}05} = 36.$$

Die Tabelle 3 zeigte bereits, in welchem Maße die Arbeitnehmer als Gesellschafter in das Unternehmen hineinwachsen. An dieser Stelle kann mathematisch bewiesen werden, daß die Beteiligung der Arbeitnehmer unter den genannten Voraussetzungen der 50%-Grenze zustrebt, das heißt, daß die Arbeitnehmer in $n \to \infty$ Jahren die Hälfte des Unternehmenskapitals besitzen, diesen Satz jedoch nicht überschreiten können, wenn keine wesentlichen Prämissen abgeändert werden.

Der prozentuale Anteil des gesamten Arbeitnehmerkapitals am gesamten Unternehmenskapital ergibt sich aus $100 \cdot \frac{Y_n + Z_n}{U_n}$.

$$100 \cdot \frac{\frac{q^n - 1}{q^n + 1} + \frac{(q^n - 1)^2}{q^n + 1}}{K \cdot q^n} = 100 \cdot \frac{2(q^n - 1) + (q^n - 1)^2}{2(q^n + 1) \cdot q^n} =$$

$$100 \cdot \frac{q^{2n}-1}{2 \cdot q^n (q^n+1)} = 100 \cdot \frac{(q^n-1)(q^n+1)}{2q^n(q^n+1)} = \frac{100}{2} \cdot \frac{q^n-1}{q^n}.$$

Wenn n $\rightarrow \infty$ geht, neigt sich die Größe gegen $\frac{100}{2} = 50$.

Das gleiche Ergebnis zeigt sich, wenn man den prozentualen Anteil des ausgewiesenen Eigenkapitals der Arbeitnehmer am gesamten ausgewiesenen Eigenkapital des Unternehmens verfolgt, der $100 \cdot \frac{Y_n}{A_n}$ beträgt.

Es ergibt sich

$$100 \cdot \frac{K \cdot \frac{q^n-1}{q^n+1}}{K \cdot \frac{2q^n}{q^n+1}} = \frac{100}{2} \frac{q^n-1}{q^n}.$$

Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital ihres arbeitgebenden Unternehmens schreitet unter den hier gesetzten Bedingungen schnell fort. Ihr prozentualer Anteil wächst in der ersten Zeit zwar schneller als in den späteren Jahren, doch ändern die sinkenden Zuwachsraten der Arbeitnehmerbeteiligung nicht die Tatsache, daß die bisherigen Kapitalgeber ihre hundertprozentige Beteiligung aufgeben und ihnen geringere Zuwachsraten als bisher zufallen.

Werden bei einer Eigenkapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln sowohl Kapitalgeber- als auch Arbeitnehmerrücklagen aufgelöst und in ausgewiesene Beträge umgewandelt, ändert dies am Verhältnis der Beteiligung nichts.

Die Kapitalgeber können ihren Anteil am Unternehmenskapital verstärken, indem sie jedes Jahr neue Einlagen tätigen. Dieser Fall war im Modell ausgeschlossen, da das ausgewiesene Eigenkapital nur durch investive Gewinnbeteiligungsbeträge der Arbeitnehmer erhöht wurde.

Diese Annahme läßt sich jedoch nicht konsequent beibehalten, da sie der Wirklichkeit nicht ganz entspricht. Die Erfahrung lehrt vielmehr, daß ausgeschüttete Gewinne zu einem großen Teil wieder nach einer Neuanlage drängen. An anderer Stelle innerhalb der Wirtschaft werden sie reinvestiert. Das Bild der Vermögensverteilung, das aus der Sicht eines einzelnen Unternehmens gewonnen wurde, läßt sich nicht ohne weiteres auf die gesamte Volkswirtschaft übertragen. In diesem Fall müssen die Gewinnausschüttungen in die Betrachtungen einbezogen werden.

Unterstellt man, daß die Gewinnausschüttungen an die Kapitalgeber und an die Arbeitnehmer zumindest teilweise wieder angelegt werden und nicht ganz in den Konsum fließen, so unterliegen diese Beträge auch wiederum der Verzinsung. Der jetzt eintretende Vermögenszuwachs hängt von der Höhe des Anteils der investiv angelegten Gewinnausschüttungen und der Ertragskraft dieser Anlagen ab. Während man eine gleiche Verzinsung unterstellen kann, erscheint eine hundertprozentige Wiederanlage der Gewinnausschüttungen unrealistisch. Besonders von den Ausschüttungen an die Arbeitnehmer wird ein großer Teil in den Konsum fließen. Er ist zu berücksichtigen, wenn man hier die Sequenzanalyse eines Multiplikatorprozesses durchführen will.[40]) Eine ähnliche Rechnung hat Bachmann veröffentlicht.[41]) Er will die Arbeitnehmer ebenfalls am realen Kapitalzuwachs beteiligen. Er sieht darin keine Benachteiligung der Anteilseigner, sofern ihnen die normale Dividende ausgezahlt wird. Er verlangt, daß im Tarifvertrag vereinbart wird, in welchem Verhältnis der reale Kapitalzuwachs zwischen den Aktionären und Arbeitnehmern aufgeteilt wird. Als Beispiel nennt er ein Unternehmen mit einem Grundkapital von 100 Mio. DM und einem Reingewinn von 10 Mio. DM. 6 Mio. DM sollen in Form von 6 % Dividende ausgeschüttet werden. 4 Mio. DM verbleiben im Unternehmen, von denen 2 Mio. DM verwandt werden, um neue Aktien an die Arbeitnehmer auszugeben. Bachmann geht davon aus, daß der Kapitalzuwachs die gleiche Ertragskraft wie das ursprüngliche Kapital hat, nämlich 10 %, der künftig in der gleichen Weise aufgeteilt werden soll. Nach 28 Jahren, also nach knapp einer Generation, würden die Arbeitnehmer ebensoviele Aktien wie die bisherigen Aktionäre haben, nach 42 Jahren bereits doppelt soviel. Würden die Arbeitnehmer nicht zur Hälfte, sondern nur zu 1/3 an der Selbstfinanzierung beteiligt, so hätten sie nach 36 Jahren den gleichen Aktienbetrag wie die Aktionäre, bei einer Beteiligung zu 1/4 nach 42 Jahren.

Diese Zahlen erscheinen im ersten Augenblick frappierend. Sie kommen zustande, da Bachmann die Prämisse setzt, die Kapitalgeber würden ihre ausgeschütteten Gewinne nicht wieder investieren, sondern voll dem Konsum zuführen. Es ist jedoch mit einer zumindest teilweisen Wiederanlage dieser Mittel zu rechnen. Dadurch wird der von Bachmann geschilderte Prozeß der Vermögensbildung bei den Arbeitnehmern gehemmt. Wie aus der ersten graphischen Darstellung hervorgeht, ergibt sich kein Schnittpunkt zwischen den Kurven 5 und 7, die dem Bachmannschen Beispiel entsprechen würden.

Der Aktienbetrag der Arbeitnehmer nähert sich vielmehr asymptotisch dem Aktienbetrag der Aktionäre. Ebenso verläuft die gesamte Arbeitnehmer- und Kapitalgeberbeteiligung. Beide weisen das gleiche Steigungsmaß auf. Zwischen ihnen besteht aber immer die Differenz K, der Kapitalvorsprung der Kapitalgeber. Bachmann berücksichtigt nicht die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Rücklagen, wenn sie Aktien erhalten. Seine revolutionär wirkende Schlußfolgerung ist durch die Betrachtungsweise bedingt, da er aus mikroökonomischen Prämissen makroökonomische Konsequenzen ableitet.

Ein anderes Beispiel führte auf dem 2. Bundesparteitag der CDU in Karlsruhe am 20. Oktober 1951 der damalige Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen, Karl Arnold, an, als er einen Plan zur Verwirklichung des Miteigentums verkündete, der später unter dem Namen „Arnold-Plan" in der Diskussion geführt wurde.[42]) Er hat nicht ganz die Form der investiven Gewinnbeteiligung, sondern ist eher dem Investivlohn ähnlich, der später im Häussler-Plan vorgeschlagen wurde.

Arnold will die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital des Unternehmens erreichen, indem die Lohn- und Gehaltsempfänger einen Teil der nicht entnommenen Gewinne erhalten sollen. Als Beispiel hat er den Vorschlag gemacht, die Stundenlöhne um 2 Pfennige zu erhöhen unter der Voraussetzung, daß auch der Arbeitnehmer 2 Pfennige von seinem Lohn bereitstelle, so daß 4 Pfennige pro Arbeitsstunde einer Zentralkasse zur Finanzierung der Investitionen zur Verfügung gestellt werden. So würden 15 Millionen Lohn- und Gehaltsempfänger als Kapitalbildungsquelle auf der Arbeitnehmerseite auftreten.

Wenn man durchschnittlich 2 400 bezahlte Arbeitsstunden je Arbeitnehmer pro Jahr rechnet, so würde jeder Arbeitnehmer, wenn er 4 Pfennige pro Stunde ansammelt, am Jahresende über einen Kapitalstock von 96,– DM verfügen. Für die gesamte Arbeitnehmerschaft ergibt sich pro Jahr ein Betrag von 1,44 Milliarden DM. Die gesamten Investitionen im Bundesgebiet betrugen im Jahre 1951, in dem Arnold seinen Plan formulierte, 26,4 Mrd. DM.[43]) Wäre sein Plan hier schon Wirklichkeit gewesen, wären die Arbeitnehmer mit 5,5 % an den Gesamtinvestitionen beteiligt gewesen.

In den folgenden Jahren ist die Investitionssumme laufend gewachsen: 1959 betrug sie 58,7 Milliarden DM. Nach dem Vorschlag Karl Arnolds ist die Arbeitnehmerschaft aber immer mit dem konstanten Betrag von 1,44 Milliarden DM beteiligt, 1959 wären es nur noch 2,5 % der Investitionssumme

gewesen. Zwar wächst im Laufe der Zeit die Bevölkerung und damit auch die Zahl der Arbeitnehmer, doch sinkt auch gleichzeitig die Zahl der Arbeitsstunden. Auch bei gleichbleibender Arbeitszeit würde sich für den einzelnen Arbeitnehmer nicht mehr ergeben, da er konstant 4 Pfennige je Stunde Vermögen bildet, während die gesamten Investitionen aber immer größer geworden sind, wenigstens bis zum Jahre 1959.

Bei einer Verwirklichung dieses Planes würden die Arbeitnehmer mit Recht fragen, warum sie nicht mit einer gleichmäßigen Quote am volkswirtschaftlichen Vermögenszuwachs beteiligt sind, denn bei einem stetigen Wachstum würde den bisherigen Kapitalgebern wiederum der höchste Anteil zufallen. Eine ähnliche Berechnung über den Investivlohn, die aber auch auf die investive Gewinnbeteiligung übertragen werden kann, stellt Winterstein an.[44]) Bei einem Investivlohn von DM 0,05 je Arbeitsstunde, einer Arbeitszeit von 40 Stunden je Woche und bei 15 Millionen beschäftigten Arbeitnehmern errechnet er einen Vermögenszuwachs der Arbeitnehmer von 1,56 Mrd. DM, so daß auf jeden Arbeitnehmer DM 104,— im Jahr entfallen.

Huppert[45]) gründet seine Rechnung ebenfalls auf absolute Zahlen: „Die Investitionen der Industrie von 1949 bis 1952 betrugen ca. 24 Milliarden DM. Nach Abzug der Abschreibungen von ca. 8 Milliarden DM verbleibt ein Nettozuwachs von 16 Milliarden DM oder 4 Milliarden DM je Jahr. Wenn die Arbeitnehmer hieran zur Hälfte beteiligt gewesen wären, so hätte das ca. 11 % der Löhne und Gehälter ausgemacht. Mit einer solchen verhältnismäßig geringen Einkommenserhöhung würde die Arbeitnehmerschaft bereits in 13 Jahren eine Kapitalbeteiligung ansammeln, die zur Hälfte des geschätzten Tageswertes der Anlagen vom Jahre 1960 (etwa 26 Milliarden DM) entspräche."

Die Berechnung, die Huppert für die gesamte Volkswirtschaft anstellt, mutet durchaus realistisch an:[46]) „Für die ganze Wirtschaft haben in 1949 bis 1953 die Arbeitnehmereinkommen 236,2 Mrd. DM betragen. Gleichzeitig wurden für 33,1 Mrd. DM Anlagen und Vorräte aus betrieblichen Einkommen (Gewinnen) finanziert. Wären die Arbeitnehmer hieran zur Hälfte beteiligt worden, so würde das nur eine Einkommenserhöhung von 7 % bedeutet haben, aber dazu geführt haben, daß sie in den Besitz der Hälfte des Vermögenszuwachses an Anlagen und Vorratsinvestitionen aller westdeutschen Betriebe gekommen wären."

g) Die Haftung und Kreditwürdigkeit.

Die Umwandlung von Rücklagen in Eigen- oder Fremdkapital erhöht die nominelle Haftungssumme des Unternehmens den Gläubigern gegenüber, doch wird damit nicht das Gesamtkapital vermehrt, das als Haftungssumme zur Verfügung steht. In der Personalgesellschaft haften die Gesellschafter mit ihrem gesamten Vermögen (§§ 128 – 130 HGB). Bei den Kapitalgesellschaften, zum Beispiel der Aktiengesellschaft, haftet das gesamte Gesellschaftsvermögen (§ 48 AktG). Der Gegenposten auf der Passivseite der Bilanz ist auch hier nicht nur das ausgewiesene Grundkapital. Die Haftung könnte sich jedoch verringern, wenn die Arbeitnehmerkapitalanteile eine vertragliche oder gesetzliche Haftungsbeschränkung trügen. Sonst wird es für die Gläubiger belanglos sein, ob das Unternehmen Arbeitnehmerbeteiligungen hat oder nicht.

Bezüglich der Kreditwürdigkeit besteht ebenfalls kein Unterschied, wenn das Kapital einmal als Rücklagen der bisherigen Kapitalgeber im Unternehmen arbeitet oder zum anderen als Eigenkapital der Arbeitnehmer ausgewiesen ist. In beiden Fällen handelt es sich um Eigenkapital des Unternehmens, das sich nur durch den Ausweis in der Bilanz und durch die Person des Kapitalgebers unterscheidet. Eine Umstruktuierung von Fremd- auf Eigenkapital, wenn durch die Beträge der investiven Gewinnbeteiligung langfristige Verschuldungen abgelöst werden, könnte zwar die Kreditwürdigkeit erhöhen. Doch ist dieser Vorgang nicht typisch für die investive Gewinnbeteiligung, da er gleichfalls auch mit den Rücklagen der bisherigen Kapitalgeber durchgeführt werden kann.

h) Die Bilanzierung.

Wenn der Arbeitnehmer Kapitalanteile am arbeitgebenden Unternehmen erhält, die denen der bisherigen Kapitaleigner gleichgestellt sind, können sie auch unter dem bereits vorhandenen Eigenkapital ausgewiesen werden. Ein Hinweis auf die Eigentümer ist den Bilanzen unserer Unternehmensformen fremd. Bei einer Beteiligung am Fremdkapital ergeben sich die gleichen Gesichtspunkte. In jedem Fall ist jedoch das Kapital der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der zu bildenden Rücklagen beim ausgewiesenen Unternehmenskapital zu führen, da es sonst nicht möglich ist, die Anteile der Arbeitnehmer zu verbriefen.

Zwar sollen die Arbeitnehmer vorwiegend am Eigenkapital des Unternehmens beteiligt werden, doch kann es durchaus möglich sein, daß sie eine gewisse Zeit ihren Anteil im Unternehmen als Fremdkapital mit einer festen Verzinsung stehen lassen. Dies erklärt sich aus der Tatsache, daß es nicht immer einfach, sondern oft mit organisatorischen und juristischen Umständlichkeiten verbunden ist, das Eigenkapital eines Unternehmens zu erhöhen. Aus diesem Grunde kann es ratsam sein, die Kapitalerhöhung nicht nach jeder Rechnungsperiode durchzuführen, sondern erst, wenn sich ein größerer Betrag aus der investiven Gewinnbeteiligung angesammelt hat. In der Zwischenzeit können die den Arbeitnehmern zustehenden Anteile als Fremdkapital in Form von Darlehen im Unternehmen ausgewiesen werden.

Diese organisatorischen Maßnahmen könnten die Arbeitnehmer zwar verwirren. Dem Unternehmen blieben aber die ständige, oft recht schwierige Kapitalerhöhung und die damit verbundenen Kosten erspart. Sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen würden sich die Nachteile vermeiden lassen, wenn die rechtlichen Vorschriften der Kapitalerhöhung, zum Beispiel §§ 149 ff. AktG., den Erfordernissen der investiven Gewinnbeteiligung angeglichen würden.

Ein besonderer Ausweis der Arbeitnehmeranteile dürfte nicht erforderlich sein, wenn sie mit den gleichen Rechten und Pflichten, mit der gleichen Haftung wie die übrigen Kapitalanteile ausgestattet sind. Unterscheiden sie sich jedoch, so ist ein besonderer Ausweis notwendig, da eine Gleichstellung gegen den betriebswirtschaftlichen Grundsatz der Bilanzwahrheit verstoßen würde. Ob lediglich ein Hinweis im Geschäftsbericht genügt, erscheint fraglich, da nicht anzunehmen ist, daß so die Interessen der Gläubiger an einem klaren Jahresabschluß genügend berücksichtigt werden. Neben der besonderen Erwähnung in der Bilanz müßte vielmehr zusätzlich im Geschäftsbericht erläutert werden, in welchen Punkten sich diese Einlagen von den übrigen unterscheiden.

Eine Anregung Fischers,[47]) den Posten „Sozialkapital" einzuführen, könnte der Anlaß zu Verwechslungen sein, da hier nicht klar zum Ausdruck kommt, wer der Eigentümer dieser Anteile ist, sondern man vermuten könnte, dies sei der passive Gegenposten für soziale Investitionen des Unternehmens, zum Beispiel werkseigene Wohnungen. Diese gehören jedoch nicht den Arbeitnehmern, sondern dem Unternehmen, bzw. den Kapitaleigentümern. Bulach weist ebenfalls auf den Unterschied hin:[48])

„Sozialkapital dient der Finanzierung von sozialen Einrichtungen, Miteigentum dagegen dient der Finanzierung von Investitionen für den betrieblichen Leistungsprozeß. Es steht trotz der sozialen Motivierung in seiner Zwecksetzung auf einer Ebene mit dem Inhaberkapital und findet deshalb unter diesem den klarsten Ausweis."

i) Die Preispolitik.

Die Auswirkungen der investiven Gewinnbeteiligung auf die Kostenrechnung und Preisgestaltung können einmal vom Unternehmen und zum anderen vom Kapitalbesitzer aus beurteilt werden. Dieser Unterschied klang bereits bei der Erörterung der Rentabilität an. Hierin kommt die Auffassung der investiven Gewinnbeteiligung als Gewinnverwendung, wenn man sie vom Unternehmen her sieht, oder als Gewinnschmälerung, wie sie in den Augen des Kapitaleigentümers erscheint, zum Ausdruck. Für das Unternehmen wird es ohne Bedeutung sein, an wen die Gewinne ausgezahlt oder für wen sie investiert werden. Für den Kapitalbesitzer tritt eine Gewinnschmälerung ein, die in den Ursachen und Auswirkungen mit einer Gewinnsteuer zu vergleichen ist. In diesem Fall wird der Unternehmer, wenn er gleichzeitig Kapitalbesitzer ist, versuchen, die investive Gewinnbeteiligung in den Preisen zu berechnen, um seinen eigenen Gewinn in der ursprünglichen oder erwarteten Höhe zu erhalten. Im Gegensatz zum ersten Fall wird die investive Gewinnbeteiligung hier als Gewinnschmälerung gesehen.

Sieht der Unternehmer die investive Gewinnbeteiligung vom Unternehmen her, so ist sie als eine Form der Gewinnverwendung aufzufassen. Neue Eigentümer beanspruchen Teile der nicht ausgeschütteten Gewinne, was vom Standpunkt des Unternehmens ohne größere Bedeutung und Auswirkung ist. Der eigentumslose Unternehmer, der angestellte Direktor einer Kapitalgesellschaft, wird auch durch Gewinnstreben in seinem unternehmerischen Handeln gelenkt, die funktionelle und personelle Gewinnverteilung ist für ihn jedoch von sekundärer Bedeutung, solange das Unternehmen selbst hiervon unbetroffen und weiterhin uneingeschränkt leistungsfähig bleibt.

Der kapitalbesitzende Unternehmer strebt ebenfalls danach, sein eigenes Unternehmen zu erhalten und zu vergrößern. Die Mittel aus der investiven Gewinnbeteiligung können ihm dabei dienlich sein. Doch beschneiden sie nicht nur seinen eigenen Gewinn, sondern auch seinen bisher uneingeschränk-

ten Herrschaftsanspruch aus dem Kapitaleigentum, soweit diese Rechte noch nicht durch das Mitbestimmungsrecht berührt wurden.
Widersetzt sich der kapitalbesitzende Unternehmer den Bestrebungen der investiven Gewinnbeteiligung, so stehen ihm verschiedene Wege offen, die Arbeitnehmerbeteiligungen so weit wie möglich zu umgehen oder möglichst niedrig zu halten.
Eine geringe Rücklagenbildung kann die Grundlage der investiven Gewinnbeteiligung derart schmälern, daß es nicht mehr ratsam erscheint, eine Arbeitnehmerbeteiligung überhaupt in Angriff zu nehmen. Die entnommenen Gewinne kann der Inhaber seinem Unternehmen wieder als Einlage oder Eigenkapitalerhöhung zur Verfügung stellen. Die steuerlichen und organisatorischen Schwierigkeiten hierbei sollen nicht näher untersucht werden. Es wäre anzunehmen, daß in einem solchen Fall die Arbeitnehmer auch auf eine Beteiligung an den Gewinnausschüttungen drängen.
Läßt sich die Beteiligung der Arbeitnehmer nicht umgehen, wird der kapitalbesitzende Unternehmer versuchen, seinen Gewinn trotz dieser neuen Belastung zu maximieren. Die investive Gewinnbeteiligung ist hier einer Gewinnsteuer vergleichbar, die nicht immer den Gewinnträger zu treffen braucht, wenn er in der Lage ist, die Belastung weiterzugeben. Der Unterschied zur Gewinnsteuer besteht darin, daß die Beträge der investiven Gewinnbeteiligung das Unternehmen nicht verlassen, sondern weiter in ihm arbeiten. Da sie dem kapitalbesitzenden Unternehmer aber nicht mehr als Eigentum gehören, können sie mit einer Gewinnsteuer verglichen werden. Beide Auswirkungen werden jedoch voneinander differieren, je weniger der Unternehmer die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer als Gewinn- und Herrschaftsschmälerung, sondern als bloße Gewinnverwendung auffaßt. Bei einer gewinnsteuerähnlichen Auffassung erscheint die investive Gewinnbeteiligung in den Augen des Unternehmers nicht als Gewinnverwendung, sondern als eine Schmälerung seines eigenen erwarteten oder geplanten Gewinns. Deshalb versucht er, die Beträge für die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer im Preis seiner Erzeugnisse einzukalkulieren, um sie vom Markt vergütet zu bekommen, damit er nach der Gewinnermittlungsrechnung seinen erwarteten Gewinn realisiert sieht.
Glückt die Weitergabe im Preis, so kann der erhoffte Gewinn beim Kapitalbesitzer zwar eintreten, die reale Gewinnhöhe aber dennoch geschmälert sein, wenn durch ein steigendes Preisniveau der Geldwert sinkt. Dann tragen auch

die Kapitalbesitzer in Höhe der realen Gewinnminderung einen Teil der investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

Die Unternehmer können die Belastung aber nicht in jedem Fall weitergeben. Nicht immer sind sie in der Lage, den Preis beliebig zu verändern oder die Preisgestaltung am Markt aktiv zu beeinflussen. Es hängt von ihrer Marktstellung ab, ob die Weiterbelastungsbestrebungen glücken oder nicht.

An dieser Stelle ist die Frage zu stellen, ob es der Einführung einer investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer bedarf, um den Unternehmer zu einer Erhöhung seiner Preise bzw. seines Gewinnes zu veranlassen. Die investive Gewinnbeteiligung kann zwar der Anlaß sein, aber es ist durchaus denkbar, daß der Unternehmer auch ohne ihn seine Chance am Markt genutzt hätte, um seinen Gewinn zu maximieren. Solange man die Gewinnmaximierung als eigentlichen Antrieb unternehmerischen Handelns auffaßt, genügt allein dieses Bestreben, Preiserhöhungen durchzuführen, um den Gewinn kurzfristig zu maximieren.

Doch nicht immer wird der Unternehmer alle Gelegenheiten der kurzfristigen Gewinnmaximierung wahrnehmen, wenn er dadurch langfristig Ertragseinbußen zu erwarten hätte. Oft ist er vielmehr stärker an einem stabilen Preisniveau, an geringen aber sicheren, anstatt hohen und risikoreichen Gewinnen interessiert.

Treten jedoch Umstände ein, die die konstante Gewinnentwicklung zu beeinträchtigen drohen, die die Sicherheit seines Unternehmens gefährden, wird er viel eher geneigt sein, diese Momente abzuwenden, indem er durch Preiserhöhungen verlorene Gewinne wiederzuerlangen trachtet.

Ein solcher Anlaß kann durchaus eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer sein, vor allem, wenn er ihr ablehnend gegenübersteht. Somit ist es auch erforderlich, die einzelnen Situationen zu beleuchten, denen er sich konfrontiert sehen kann, um hieraus Rückschlüsse auf sein wahrscheinliches Verhalten und auf die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer ziehen zu können.

Im Falle der atomistischen Konkurrenz kann keiner der Anbieter seinen Preis erhöhen, ohne alle Käufer zu verlieren. Der Preis hat sich auf die Kosten des Grenzanbieters eingespielt. Nur die mit Differentialgewinnen arbeitenden intramarginalen Produzenten können eine investive Gewinnbeteiligung einführen. Der Grenzanbieter bleibt hiervon ausgeschlossen, da er keinen Gewinn erwirtschaftet. Er bleibt alleiniger Eigentümer seines Unter-

nehmens, während seine intramarginalen Konkurrenten durch die investive Gewinnbeteiligung Arbeitnehmer als Gesellschafter aufnehmen. Ihnen ist es nicht möglich, die Gewinnabgabe ganz oder teilweise vorzuwälzen.

Der atomistische Wettbewerb ist nur ein Grenzfall der möglichen Marktformen und in der Wirklichkeit nicht häufig anzutreffen. Seine Bedeutung tritt deshalb etwas in den Hintergrund.

Im entgegengesetzten Grenzfall, beim reinen Angebotsmonopol, steht der gesamten atomistischen Nachfrage nur ein Anbieter gegenüber, dessen Streben nach maximalem Gewinn sich an der Elastizität der Nachfrage orientiert. Er hat das Gewinnmaximum erreicht, wenn er Preis und Menge seines Angebots so festsetzen konnte, daß Grenzkosten und Grenzerlös gleich sind. Variiert er in dieser Situation seinen Angebotspreis, so differieren Grenzkosten und Grenzerlös, so daß der Gesamtgewinn wieder sinkt. Er ist also nicht in der Lage, die investive Gewinnbeteiligung weiterzugeben. Sie geht voll zu seinen Lasten. Hat er den gewinnmaximalen Punkt hingegen noch nicht erreicht, so kann er seine Preise solange erhöhen, bis Grenzerlös und Grenzkosten gleich sind. In diesem Bereich ist er in der Lage, die investive Gewinnbeteiligung ganz oder teilweise im Preis weiterzugeben, so daß sie ihn nicht selbst trifft. Die Eigentumsumschichtung und die Verschiebung der Kapitalverhältnisse machen sich also am stärksten bei den Monopolunternehmungen bemerkbar, die ihr Gewinnmaximum erreicht haben. Aber auch das reine Angebotsmonopol stellt keinen typischen Fall im praktischen Wirtschaftsleben dar.

In den Zwischenformen der monopolistischen und oligopolistischen Konkurrenz ist eine Weitergabe der Beträge für die investive Gewinnbeteiligung durchaus möglich.
Bei polypolistischen Konkurrenzverhältnissen haben die einzelnen Anbieter einen gewissen Spielraum, der ihnen eine, wenn auch geringe eigenständige Preispolitik erlaubt. Sie können innerhalb dieser Grenzen der zusätzlichen Belastung durch eine Weitergabe im Preis ausweichen, so daß sie auch nach der investiven Gewinnbeteiligung über ihren gewünschten Gewinn verfügen. Die Preiserhöhung ist um so wahrscheinlicher und einheitlicher, je gleichmäßiger die Gewinnabgabe die betroffenen Unternehmen belastet. Erzielt ein Unternehmen durch eine unterschiedliche Behandlung eine Vergünstigung, kann es die ihm verbleibenden Vorteile weitergeben und Käufer auf sich ziehen. Die übrigen Anbieter werden gezwungen, in die niedrigeren

Preise einzutreten, wenn sie nicht Umsatzverluste, schlechtere Kapazitätsauslastungen und Ertragseinbußen in Kauf nehmen wollen.

Diese Reaktion ist noch wahrscheinlicher, wenn die Anbieter keine Preisabsprachen tätigen und sich nicht über die Weiterbelastung der Gewinnabgabe einigen. Hierzu schreibt Recktenwald:[49]) „Je stärker also der Wettbewerb jeder Art ausgeprägt ist und je mehr die Steuer die Konkurrenten unterschiedlich trifft, um so weniger gelingt eine gemeinsame Vorwälzung."

Oligopolisten können ebenfalls eine begrenzte Preispolitik betreiben, wobei jedoch immer die Reaktionen der Konkurrenz beachtet werden müssen. „Eine alle Oligopolisten gleichmäßig treffende Abgabe . . . wird wahrscheinlich das bestehende solidarische Verhalten festigen oder ein solches begründen, indem in Verhandlungen etwa in Verbänden eine gemeinsame Reaktion festgelegt wird."[50]) Die enger werdende Zusammenarbeit kann also die oligopolistische Stellung der Anbieter in eine Monopolstellung umgestalten und eine Preiserhöhung vom Oligopolpreis zum höher liegenden Monopolpreis nach sich ziehen.

Bei der Preisführerschaft liegt die Situation ähnlich. Das beherrschende Unternehmen kann die Belastung an die Käufer weitergeben, da es der Zusicherung der kleineren Konkurrenten gewiß ist, die oft nur auf eine Preiserhöhung des führenden Unternehmens warten, um nachziehen zu können. Je mehr der Marktpreis vom Monopolpreis entfernt ist, um so wahrscheinlicher ist eine Weiterbelastung der Gewinnminderungen.

Jede Vorwälzung der Beträge für die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer erhöht zunächst den Gesamtgewinn des Unternehmens. Der Unternehmer wird den ganzen Betrag nicht ganz für sich in Anspruch nehmen können, da auch der Arbeitnehmer durch die Gewinnbeteiligung hieran partizipiert. Es hängt von der Aufteilung des Gesamtgewinns in Ausschüttung und Rücklagenbildung und der Quote der investiven Gewinnbeteiligung ab, ob sich eine Vorwälzung für den Kapitalgeber letztlich lohnt. Eine Weiterbelastung der investiven Gewinnbeteiligung braucht nicht immer in allen Branchen gleichmäßig zu gelingen. Der Fall kann eintreten, daß ein Bereich eine Preiserhöhung durchführen kann, ohne einen nennenswerten Nachfrageausfall zu erleiden, während eine andere Branche die Abgaben selbst tragen muß, da eine Preiserhöhung einen Nachfrageausfall und eine Gewinnminderung nach sich ziehen würde. Der Bereich, dem eine Überwälzung gelingt, verfügt über eine geringere Preiselastizität der Nachfrage.

Die Nutzenschätzungen der Käufer sind so hoch, daß sie auch bei höheren Preisen die gleiche Menge nachfragen. Wenn ihr Einkommen nicht gestiegen ist, werden sie die Nachfrage nach anderen Gütern einschränken müssen. In diesem Bereich bringt die sinkende Nachfrage und ein damit verbundener Preisrückgang eine Gewinnschmälerung, die sich wiederum auf die Gewinnbeteiligung der hier beschäftigten Arbeitnehmer auswirkt. Eine Einkommensumleitung innerhalb eines Unternehmens kann so auf andere Betriebe übergreifen. Die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, die in Branchen mit einer hohen Preiselastizität der Nachfrage beschäftigt sind, wird eingeschränkt zugunsten der Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit einer niedrigen Nachfrageelastizität tätig sind.[51])

Glückt eine ständige Weitergabe im Preis, so geht sie voll zu Lasten der Endverbraucher, da sie letztlich die Preiserhöhung zu tragen haben. Die Verbraucher sind aber wiederum weitgehend mit den Arbeitnehmern identisch. Sie finanzieren also einen Teil ihrer investiven Gewinnbeteiligung aus dem eigenen Einkommen, das sie für im Preis gestiegene Konsumgüter ausgeben. Ihr Einkommen ist aber nicht gewachsen, so daß erhöhte Preise auf eine konstante Nachfrage stoßen. Auf diesem Wege fließen die in den Preisen enthaltenen Beträge des erzwungenen unpersönlichen Sparens teilweise an die Arbeitnehmer-Verbraucher als investive Gewinnbeteiligung zurück, wo sie sich als persönliches, aber dennoch erzwungenes Sparen niederschlagen. Dieses Sparen erfolgt aus ihrem bisherigen und nicht aus einem zusätzlichen Einkommen.

Dies hat zur Folge, daß bereits bestehende Sparformen nicht mehr so stark berücksichtigt werden können wie bisher, so daß die Vermögensbildung nur eine andere Form angenommen hat, insgesamt aber nicht angestiegen ist.

Wenn die Sparmöglichkeiten bisher nur gering waren und das Entsparen die Preissteigerung nicht ausgleicht, ist eine Erhöhung des Nettoeinkommens der Arbeitnehmerhaushalte unumgänglich. In den Unternehmen schlägt sich dies als Kostenerhöhung nieder, die den Gesamtgewinn des Unternehmens wiederum schmälert oder auf die vorherige Höhe reduziert.

Wenn die Weiterbelastung der investiven Gewinnbeteiligung abgeschlossen ist, zeigt sich, daß die Vermögensbildung der Arbeitnehmer insgesamt keine wesentliche Verbesserung erfahren hat, das Preisniveau aber gestiegen ist.

Wenn die Unternehmer die investive Gewinnbeteiligung als eine Gewinnsteuer und nicht als eine Art der Gewinnverwendung ansehen, können die Preise

nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch in der ganzen Branche oder der gesamten Wirtschaft steigen. Die kostenähnliche Betrachtungsweise ist vorwiegend bei kapitalbesitzenden Unternehmern anzutreffen, während sie bei eigentumslosen, angestellten Direktoren nicht so stark in Erscheinung zu treten braucht. Eine endgültige Aussage kann aber erst nach einer empirischen Untersuchung der Frage erfolgen. Bisher besteht lediglich die theoretische Wahrscheinlichkeit, daß der Einfluß der investiven Gewinnbeteiligung auf die Preisgestaltung stark von den Verhaltensweisen der Unternehmer abhängt. Bewahrheitet sich die These, daß angestellte Direktoren aufgeschlossener einer investiven Gewinnbeteiligung gegenüberstehen als kapitalbesitzende Unternehmer, wäre der Einfluß beider Gruppen ein Indiz für die Auswirkungen einer Arbeitnehmerbeteiligung auf die Preisentwicklung.

2. Der Einfluß der Gewinnbesteuerung auf die betriebliche investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer.

Der Einfluß der Gewinnbesteuerung auf die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer wurde bisher bewußt ausgeklammert, um die Zusammenhänge nicht unüberschaubar werden zu lassen. Die Besteuerung ist jedoch von besonderer Bedeutung. Sie beeinflußt die investive Gewinnbeteiligung nicht nur direkt, sondern auch indirekt, da sie den Gesamtgewinn, der verteilt werden soll, verändert und so auf die investive Gewinnbeteiligung zurückwirkt. Die investive Gewinnbeteiligung selbst kann auch das Steueraufkommen beeinflussen, je nachdem, wo die Besteuerung ansetzt.
Bei der Berechnung sollen vier Fälle unterschieden werden.[52]) Die Gewinnausschüttung bleibt unberücksichtigt:
1. Die investive Gewinnbeteiligung ist steuerlich abzugsfähig.
2. Sie wird nach dem Vorgang der Besteuerung von der verbleibenden Restgröße erhoben.
3. Sie setzt zusammen mit der Steuer am Unternehmensgewinn an.
4. Sie wird vom Unternehmensgewinn her errechnet, doch wird der Betrag von der Steuerschuld abgesetzt, die ebenfalls durch die Anwendung des Steuersatzes auf den ursprünglichen Unternehmensgewinn ermittelt wurde.
Jede Variation ergibt für das Unternehmen, für den Arbeitnehmer und für den Fiskus unterschiedliche Beträge. Welches Berechnungsverfahren man in

der Praxis anwendet, hängt von den Wirkungen ab, die man erzielen möchte. Die Entscheidung verbleibt dem wertenden Politiker.

Um den Überblick zu erleichtern, werden die gegebenen Daten in mathematischen Symbolen ausgedrückt:

G = Gesamtgewinn des Unternehmens

x = absoluter Anteil der Kapitalbesitzer am Gewinn

y = absoluter Betrag der investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

s = absoluter Steuerbetrag

p_x = prozentualer Anteil der Kapitalbesitzer am Gesamtgewinn

p_y = prozentualer Anteil der investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer am Gesamtgewinn

p_s = Steuersatz

Der erste Fall ergibt folgende Werte:

1) $y = G \cdot p_y$

2) $s = (G - G \cdot p_y)\, p_s = G \cdot p_s\,(1 - p_y)$

3) $x = G - y - s$

$= G - G \cdot p_y - G \cdot p_s\,(1 - p_y)$

$= G\,(1 - p_y - p_s + p_s \cdot p_y)$.

Die investive Gewinnbeteiligung hängt hier nur vom Gesamtgewinn des Unternehmens ab, wie 1) zeigt; weder der Steuersatz noch der Gewinnanteil der Kapitalbesitzer üben einen direkten Einfluß auf sie aus. Aus 2) und 3) geht hervor, daß der Kapitalbesitzer die investive Gewinnbeteiligung nicht allein aufbringt, sondern der Staat sie auch teilweise trägt. Betrug die absolute Gewinnsteuer des Unternehmens vor der investiven Gewinnbeteiligung $s_v = G \cdot p_s$, so beläuft sie sich nachher nur noch auf $s_n = G \cdot p_s\,(1 - p_y)$; das heißt, sie ist um $G \cdot p_s \cdot p_y$ gekürzt. Diesen Betrag trägt der Staat zur investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer bei.

Den Kapitalbesitzern verblieb vor Einführung der investiven Gewinnbeteiligung nach der Gewinnbesteuerung ein Betrag von $x_v = G\,(1 - p_s)$. Nachher ist er nur noch $x_n = G\,(1 - p_y - p_s + p_s \cdot p_y)$. Demnach tragen die Kapitalbesitzer den Betrag $G \cdot p_y\,(1 - p_s)$. Die Addition der Steuer- und Kapitalgeberbelastung ergibt die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer $y = G \cdot p_y$.

Trotz der steuerlichen Abzugsfähigkeit der investiven Gewinnbeteiligung tragen die Kapitalbesitzer die Hauptlast, solange $G \cdot p_y (1 - p_s)$ größer als $G \cdot p_y \cdot p_s$ ist. Dies ist dann der Fall, wenn p_s kleiner als 50 % ist. Ist die Steuerlast genau 50 %, verteilt sich die investive Gewinnbeteiligung zu gleichen Teilen auf den Fiskus und die Kapitalbesitzer. Erst bei einem höheren Steuersatz als 50 % des Gewinns tragen die Kapitalbesitzer einen geringeren Anteil als der Staat. Dies ist unabhängig von der Höhe des Gewinnbeteiligungssatzes p_y.

Die investive Gewinnbeteiligung belastet die Kapitalgeber bei geringen Steuersätzen relativ stärker als bei hohen Sätzen. Hohe Gewinnsteuersätze bedeuten für den Kapitalgeber eine relativ geringere zusätzliche Belastung durch die investive Gewinnbeteiligung als bei niedrigeren Steuersätzen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer bleibt jedoch gleich, da der Anteil des Staates im gleichen Maße steigt wie der der Kapitalgeber sinkt.

Die Beteiligung des Staates an der investiven Gewinnbeteiligung verlagert die staatliche Kapitalbildung um den Betrag $G \cdot p_s \cdot p_y$ in die privaten Unternehmen. Dies mag aus gesellschaftspolitischen Gründen erwünscht sein. Es kann aber zu Schwierigkeiten führen, wenn private Unternehmen die Aufgaben nicht erfüllen können, die der Staat vorher wahrgenommen hat, jetzt aber nicht mehr übernehmen kann, da ihm das notwendige Kapital fehlt. Die Praxis entscheidet über die Bedeutung dieser Auswirkung.

Im zweiten Fall ergibt sich:

$$1)\ s = G \cdot p_s$$

$$2)\ y = (G - G \cdot p_s)\, p_y = G \cdot p_y (1 - p_s)$$

$$3)\ x = G - s - y$$

$$= G - G \cdot p_s - G \cdot p_y (1 - p_s)$$

$$= G (1 - p_s - p_y + p_y \cdot p_s).$$

Die investive Gewinnbeteiligung hängt nicht mehr allein vom gesamten Unternehmensgewinn, sondern auch vom Steuersatz ab, der den Gesamtgewinn vermindert. Die Steuer selbst bleibt in der ursprünglichen Höhe erhalten, da die investive Gewinnbeteiligung erst vom besteuerten Gewinn berechnet wird. Sie geht voll zu Lasten der Kapitalbesitzer, fällt aber nicht mehr in der gleichen Höhe wie vorher an, da die Bemessungsgrundlage sich vermindert hat. Wie aus 3) hervorgeht, tragen die Kapitalbesitzer die gleiche

Belastung wie im ersten Beispiel. Die investive Gewinnbeteiligung ermäßigt sich um die Summe, die vorher der Fiskus beisteuerte, nämlich $G \cdot p_s \cdot p_y$. Da die Arbeitnehmerbeteiligung geringer als im ersten Fall ist, dürfte dieser Weg bei den Kapitalbesitzern weniger Widerstand hervorrufen. Vom Standpunkt des Unternehmens erscheint jedoch das erste Beispiel attraktiver, da es Steuervergünstigungen und Möglichkeiten zur Eigenkapitalbildung bietet. Die Chancen der Arbeitnehmer, Kapitalanteile ihres Unternehmens zu erhalten, sind im zweiten Fall geringer, da sie nicht mehr wie im ersten Beispiel eine zusätzliche Unterstützung vom Staat erhalten.

Der dritte Fall bietet folgendes Bild:

1) $y = G \cdot p_y$

2) $s = G \cdot p_s$

3) $x = G - y - s$

$= G - G \cdot p_y - G \cdot p_s$

$= G (1 - p_s - p_y)$.

Sowohl der Steuersatz als auch die investive Gewinnbeteiligung knüpfen am gesamten Unternehmensgewinn an. Beide beeinflussen sich nicht, da sie nicht gegenseitig verrechnet werden. Der Fiskus erhält seinen vollen Steuerbetrag wie im zweiten Fall und unterstützt die investive Gewinnbeteiligung nicht. Die Arbeitnehmer selbst kommen in den Genuß der vollen Beteiligungssumme wie im ersten Fall. Die Gesamtlast trägt der Kapitalgeber, dessen Gewinn in diesem Beispiel am stärksten beschnitten wird.

Der vierte Fall:

1) $y = G \cdot p_y$

2) $s = G \cdot p_s - G \cdot p_y = G (p_s - p_y)$

3) $x = G - y - s$

$= G - G \cdot p_y - G (p_s - p_y)$

$= G (1 - p_y - p_s + p_y)$

$= G (1 - p_s)$.

Die investive Gewinnbeteiligung wird auch hier vom Unternehmensgewinn vor Besteuerung errechnet. Sie belastet aber nicht die Kapitalbesitzer, die ihre

Steuerschuld um die volle Gewinnbeteiligung kürzen können. Der Unternehmensgewinn ist nur noch Berechnungsgrundlage. Die Arbeitnehmerbeteiligung wird ganz vom Staat finanziert, dessen Einnahmen um den vollen Betrag der investiven Gewinnbeteiligung sinken. Das Eigenkapital des Unternehmens wächst hier am stärksten, obwohl die investive Gewinnbeteiligung die gleiche Höhe wie im ersten und dritten Beispiel hat.

Das Unternehmen hat hier die Möglichkeit, die Steuerschuld teilweise oder vollständig durch Zuwendungen an die investive Gewinnbeteiligung in Eigenkapital umzuwandeln. Dieses Verfahren kann in seiner reinen Form jedoch nur solange durchgeführt werden, wie die investive Gewinnbeteiligung geringer ist als die Steuerschuld.

Von den vier Möglichkeiten ist die erste am geeignetsten:

— Sie bietet den Arbeitnehmern die höchsten Beträge.

— Die Belastung verteilt sich auf die Kapitalgeber und den Staat.

— Das Unternehmen wird durch Eigenkapitalbildung von einem Teil der Steuerlast befreit.

— Die Belastung der Kapitalgeber durch die investive Gewinnbeteiligung sinkt bei steigendem Steuersatz und steigt bei sinkendem Steuersatz. Sie kumulieren nicht, sondern ergänzen sich.

— Die Kapitalbildung verlagert sich in verstärktem Maße vom Staat auf die privaten Unternehmen. Die Einnahmenverringerung beim Staat ist solange möglich, wie er nicht daran gehindert wird, seine Aufgaben zu erfüllen, die private Unternehmen nicht übernehmen können.

III. Sozialpolitische Fragen der betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

A. Investive Gewinnbeteiligung und Mitbestimmung.

In einem vorherigen Kapitel wurde gezeigt, in welchem Maße die Arbeitnehmer als Anteilseigner in ein Unternehmen hineinwachsen können, wenn sie in einer investiven Form am Gewinn beteiligt werden. In Höhe ihrer Anteile besitzen sie die gleichen Rechte und Pflichten wie die bisherigen Eigentümer. Neben diesen Rechten aus dem Kapital, das heißt aus dem Eigentum hieran, stehen den Arbeitnehmern noch weitere Rechte zu, deren Ursprung in der Arbeit liegt und die sich so von den Eigentumsrechten wesensmäßig unterscheiden. Sie haben sich in der Gesetzgebung im letzten Jahrzehnt niedergeschlagen: Im Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 (BGBl. 1, S. 681), im Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Mitbestimmungsgesetz Kohle und Eisen) vom 21. Mai 1951 (BGBl. 1, S. 347), im Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Holdingnovelle zum Mitbestimmungsgesetz) vom 7. August 1956 (BGBl. 1, S. 707) und für den öffentlich-rechtlichen Bereich im Personalvertretungsgesetz vom 5. August 1955 (BGBl. 1, S. 477). Es tritt nun die Frage auf, wie diese beiden Rechte aus Kapital und Arbeit sich zueinander verhalten. Ihre unterschiedliche Rechtswurzel gilt heute als herrschende Lehre. Ballerstedt sagt hierzu:[53]) „Die Rechtsstellung, die dem Betriebsrat als Träger des persönlichen und sozialen Mitbestimmungsrechts zukommt, beruht nicht auf einer Ermächtigung des Inhabers oder des Kapitaleigners des Unternehmens, sondern ihrer inneren Rechtfertigung nach auf der Arbeit der Belegschaft für das Unternehmen." Auch der Umkehrschluß hieraus ist gültig: „Das aus der Arbeit erwachsende Recht ist kein

Recht der Herrschaft über das Unternehmen." [54]) Das aus der Arbeit resultierende Recht ist also auch keine Anspruchsgrundlage für eine Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer: „Bedenken müßten danach gegen jede im Betrieb nicht bereits vorgezeichnete Steigerung der Vermögensaufwendungen oder des Risikos gegen den Willen des Unternehmers erhoben werden, zum Beispiel also im Fall des Zwangs zur Gewährung von Zuwendungen, die nicht durch bereits bestehende Sozialeinrichtungen erforderlich werden." [55])

Das Recht der Arbeitnehmer hat eine seiner Rechtsnatur entsprechende eigene Wurzel und steht vollkommen selbständig neben dem Eigentumsrecht. Die Einführung der Mitbestimmung und die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte in der Montanindustrie schafft nicht den Tatbestand einer Enteignung und verletzt auch nicht das Grundgesetz. Nach der herrschenden Lehre wird hierdurch lediglich eine soziale Inhaltsbegrenzung des Unternehmereigentums im Sinne des Art. 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 GG ausgesprochen. [56]) Die Abgrenzung zwischen Enteignung und Inhaltsbeschränkung ist in der Einleitung dieser Arbeit gezogen.

Wenn die Arbeitnehmer durch die investive Gewinnbeteiligung als Eigentümer in das Unternehmen hineinwachsen, ist zu prüfen, wie sich ihre Rechte innerhalb des Unternehmens gestalten und ob die Rechte der bisherigen Eigentümer eingeengt oder majorisiert werden können, wenn die Mitbestimmungs- und Eigentumsrechte der Arbeitnehmer zusammentreffen.

Verfügen die Arbeitnehmer über einen Teil des Eigenkapitals der Gesellschaft, so treten sie als gleichberechtigte Gesellschafter auf und besitzen auch das in ihren Kapitalanteilen ruhende Stimmrecht. Da sie ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer im Unternehmen jedoch beibehalten, stehen ihnen auch die in der Arbeit wurzelnden Mitbestimmungsrechte zu. „Dann aber würde in bestimmten Fällen schon eine Arbeitnehmereigentümer-Minorität in den Organen der obersten Willensbildung genügen, um das gesamte Unternehmen durch die Arbeitnehmer zu beherrschen, wenn sich das Mitentscheidungsrecht der Arbeitnehmereigentümer zu dem Mitbestimmungsrecht der Belegschaft aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes addieren würde." [57])

Für die weiteren Überlegungen soll die Voraussetzung gelten, daß die Arbeitnehmer, die in den Genuß der investiven Gewinnbeteiligung kommen, mit dem Personenkreis identisch sind, die in § 4 BetrVerfG aufgeführt sind. Die Mitglieder des Vorstandes und die leitenden Angestellten bleiben also von der investiven Gewinnbeteiligung ausgeschlossen.

Nach § 76 BetrVerfG muß der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen. Zwei Drittel der Aufsichtsratsmitglieder werden von den Eigentümern der Gesellschaft delegiert. Besitzen die Arbeitnehmer 25% des stimmberechtigten Kapitals einer Aktiengesellschaft, so stehen ihnen gleich viele Aufsichtsratsposten zu wie den bisherigen Kapitaleigentümern. Jedes Prozent mehr würde eine Majorität der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bewirken.
Nach § 4 MitbestG setzt sich der Aufsichtsrat in den betreffenden Unternehmen aus elf Mitgliedern zusammen. Arbeitnehmer und Kapitalgeber sind paritätisch vertreten und entsenden je fünf Vertreter. Der elfte Mann muß, ebenso wie die fünften Mitglieder jeder Seite, unabhängig sein. Im gesamten Aufsichtsrat besitzen die Arbeitnehmer 45%, bzw. unter Berücksichtigung ihres fünften unabhängigen Mitgliedes 36% der gesamten Stimmen im Aufsichsrat. Um die Hälfte der Stimmen auf sich zu vereinigen, benötigen sie noch einen bzw. zwei Vertreter der Kapitalgeberseite. Diese ist mit ihrem gesamten Kapital ebenfalls durch fünf bzw. vier Mitglieder vertreten. Die Arbeitnehmer benötigen auch hier nur 25% des Unternehmenskapitals, um die Stimmenmajorität im Aufsichtsrat zu erhalten. Es soll die Voraussetzung gelten, daß die bisherigen Kapitaleigentümer der Berufung eines Aufsichtsratsmitglieds, das die Kapitalanteile der Arbeitnehmer vertritt, keinen Widerstand entgegenstellen. Diese Prämisse kann hier eingeführt werden, da nicht zu untersuchen ist, welche Konsequenzen auftreten, wenn sich die bisherigen Kapitaleigentümer dem sozialpolitischen Vorhaben widersetzen, sondern wie sich die Lage der Arbeitnehmer gestaltet, wenn sie als arbeits- und kapitalbeteiligte Mitglieder der Gesellschaft im Aufsichtsrat und evtl. auch im Vorstand des Unternehmens vertreten sind.
Der Vertreter der Arbeitnehmer, der über die Kapitalanteile in den Aufsichtsrat gelangte, ist mit den Vertretern der bisherigen Kapitalgeber gleichzusetzen, da kein Unterschied in der juristischen Ausgestaltung ihrer gesellschafterlichen Beteiligung besteht.
Dennoch befindet er sich in einer zwiespältigen Lage. Auf der einen Seite vertritt er das Kapital wie die Aufsichtsratsmitglieder der übrigen Anteilseigner. Auf der anderen Seite ist er jedoch Vertreter der Arbeitnehmer und muß für deren Belange einstehen. Sobald die Interessen der Kapitalgeber und der Arbeitnehmer in einem Punkte divergieren, gerät er in einen Konflikt, für welche Seite er sich entscheiden soll.

Hier taucht keine juristische, sondern eine soziologische Frage auf. Sie resultiert aus der unterschiedlichen Interessenlage von Kapitalgeber und Arbeitnehmer. Können die Arbeitnehmer wie Unternehmer denken und handeln, tritt dieser Interessengegensatz nicht auf.

Welche Konsequenzen für das Unternehmen entstehen können, wenn die Arbeitnehmer in dieser Lage nicht wie Unternehmer oder Kapitalgeber handeln, beschreibt Huppert:[58]) „Wenn aber ein Arbeitnehmer auch Miteigentümer eines Betriebes ist, kann es zu einem Interessenkonflikt kommen. Wahrscheinlich werden dabei die Interessen als Miteigentümer zurücktreten. Dann stellen sich diese Miteigentümer gegen den Betrieb und die übrigen Betriebseigentümer. Sie können ihr ‚Mitbestimmungsrecht' aus Miteigentum – soweit das rechtlich möglich ist – dazu benutzen, ihr Einkommen und ihre Arbeitsbedingungen als Arbeitnehmer zu verbessern, statt für den Betrieb und hohe Gewinne zu sorgen. Eine solche Verbesserung würde nicht nur auf Kosten des Betriebes, sondern auch der übrigen Betriebseigentümer gehen. Die Arbeitnehmer könnten mit einer solchen Interessenpolitik soweit gehen, wie der Betrieb genügend zahlungsfähig und damit lebensfähig bliebe."

Diese Ansicht ist zu pessimistisch. Sie beruht auf der Prämisse, daß die Haltung der Arbeitnehmer gegenüber der investiven Gewinnbeteiligung negativ ist.

Häussler veröffentlicht eine gegenteilige Meinung. Gegen das Argument, der Arbeitnehmer wolle keinen Investivlohn (was hier auch für die investive Gewinnbeteiligung gelten kann), sondern einfach bares Geld in der Lohntüte, antwortet er:[59]) „Nach unseren Erfahrungen war im Gegenteil bei einem großen Prozentsatz der Fach- und Stammarbeiterschaft eine durchaus positive Einstellung festzustellen. Voraussetzung ist allerdings, daß den Befragten in eingehender Aufklärung die Zusammenhänge klargelegt und der Vorschlag erläutert wird."

Eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer in den Führungsgremien des Unternehmens beruht vor allem auf einem gegenseitigen Verständnis. Beide Seiten mühen sich um ein gutes Gedeihen der Unternehmung. Arbeitnehmer wissen genau, daß überspitzte Forderungen wie ein Bumerang auf sie zurückfallen können. Was dem Unternehmen schadet, schadet auch ihren Arbeitsplätzen. Diese Erkenntnis mag einem Arbeitnehmer zunächst nicht leicht fallen. Eine ständige Unterrichtung und eine gründliche Aufklärung können manche Vorurteile beseitigen. Falsch

wäre es, die Skepsis und Abneigung der Arbeitnehmer als gegeben hinzunehmen und hierauf eine Vermögensbildungspolitik aufzubauen. Verschiedene Vorschläge sind in dieser Richtung gemacht worden. So meint Fandré: [60]) „So würde zum Beispiel eine durch gebundene Lohnerhöhungen, Erfolgsbeteiligungen oder Jahresgratifikationen finanzierte Beteiligung alle Arbeitnehmer einschließen, die ein Miteigentum nicht wünschen. Sie müßten ausgezahlt werden." Dieser Ausweg ist unnötig und fruchtlos. Vor den Versuch zur Vermögensbildung muß hier eine pädagogische Anleitung zur Eigentumswilligkeit treten. Der Arbeitnehmer muß lernen, mit verschiedenen Eigentumsformen umzugehen. „In diesem Zusammenhang wird dann die Frage diskutiert, ob und in welchen Fällen das Stimmrecht der Arbeitnehmermiteigentümer-Anteile beschnitten werden kann und soll." [61]) Auch diese Frage verfehlt den richtigen Ansatzpunkt. Es wäre vielmehr nach Möglichkeiten zu suchen, wie der Arbeitnehmer mit seinen Eigentumsrechten vertraut gemacht werden kann.

Erziehung zum Eigentum verlangt Zeit und langsame Schritte. Auf der untersten Stufe stehen langlebige Gebrauchsgüter, es folgen das Kontensparen oder der Erwerb eines Eigenheims. Die abstrakte Kapitalbeteiligung bildet eine der obersten Stufen der Eigentumsbildung.

Wenn auch noch nicht alle Arbeitnehmer die unteren Bereiche der Vermögensbildung durchlaufen haben, so würde doch eine intensive Unterrichtung auf fruchtbaren Boden fallen.

Die Ermunterung zur Eigentumswilligkeit führt den Arbeitnehmer auch zum Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge. Nach mehr als zehnjährigem Bestehen bietet die betriebliche Mitbestimmung heute Erfahrungsbeweise, daß das Mitwirken der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen nicht immer hemmend wirkt, sondern oft Komplikationen vermeidet, die bei einer Alleinherrschaft des Unternehmers sicher aufgetreten wären.

„Denn die Funktion des Unternehmers besteht in seiner leitenden und planenden Tätigkeit und hängt nicht von einem etwaigen Eigentum am Betrieb ab. Die Aufgaben der Unternehmensleitung werden durch das Eigentumsverhältnis des Betriebes nicht geändert, weder durch Eigenkapitalgeber alter Art noch durch die neue Form aus den Reihen der Partner." [62])

Bei der Mitbestimmung und der Eigentumsbildung der Arbeitnehmer werden Fragen angeschnitten, deren Zielsetzung ähnlich ist. In beiden Fällen wird eine Festigung und Verbesserung der sozialen Stellung des Arbeitnehmers

verfolgt. „Bei der Mitbestimmung werden Rechte zuerkannt, die ebenfalls ein ähnliches Verhalten wie bei Eigentum an dem Unternehmen erlauben sollen. Es kann davon gesprochen werden, daß es sich bei dem Recht auf Mitbestimmung (wie bei dem Recht auf Sozialeinkommen) um eine Art Ersatz für Rechte aus Eigentum handelt. Die Verwandtschaft von Mitbestimmungsrechten und Rechten aus Eigentum zeigt sich sehr deutlich, wenn man die Entscheidungen der Vertreter der beiden Arten von Rechten betrachtet. Die Entscheidungen der Partner konvergieren weit eher und häufiger als daß sie divergieren." [62a])

B. Investive Gewinnbeteiligung und betriebliche Sozialpolitik.

Betrachtet man die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer unter dem Blickwinkel betrieblicher Sozialpolitik, so kann leicht der Eindruck entstehen, als handle es sich bei diesen Maßnahmen um eine neue Sozialleistung des Unternehmens, die neben der Einrichtung einer betrieblichen Altersfürsorge, der Zahlung eines Weihnachtsgeldes oder gar dem Bau eines werkseigenen Fußballplatzes gesehen werden müsse. Die entscheidenden Unterschiede zu diesen Einrichtungen treten jedoch klar ans Licht, wenn man die dem Eigentum immanente soziale Ordnungsfunktion innerhalb einer Gesellschaft betrachtet.

Das Wesen der Sozialpolitik ist zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich aufgefaßt worden. Lag das Schwergewicht der sozialpolitischen Arbeit um die Jahrhundertwende noch bei der Beseitigung krasser wirtschaftlicher Mißstände, so hat sich der Begriff in der neueren Zeit gewandelt. Achinger nennt die heutige Sozialpolitik „einen Versuch, an der neuen Lebensform der Menschen im Industriezeitalter mitzuwirken".[63]) Adolph Wagner definiert sie als „diejenige Politik des Staates, welche Mißstände im Gebiet des Verteilungsprozesses mit Mitteln der Gesetzgebung und Verwaltung zu bekämpfen sucht".[64])

Aus dieser sozialpolitischen Sicht kommt der Eigentumspolitik die Aufgabe zu, „den bisher eigentumslosen unselbständig Erwerbstätigen den als gerecht angesehenen Anteil am Eigentum zu vermitteln".[65])

Eigentumspolitik geht jedoch über den Rahmen dieser sozialpolitischen Bemühungen hinaus. Sie greift auch auf das Gebiet der Gesellschaftspolitik

über, die als soziale Ordnungspolitik im Sinne der „gegenseitigen Zuordnung der Rechte und Pflichten von Einzelmensch und Gemeinschaft“ [66]) verstanden wird. Während die Sozialpolitik eine gerechte Verteilung des Eigentums anstrebt, werden im Rahmen der Gesellschaftspolitik vom Eigentum Wirkungen erwartet, die den Menschen in einer bestimmten Weise lenken. „Das Ziel einer Eigentumspolitik, die sich die Sicherung des sozialen Gefüges durch breite Streuung und Stärkung des Privateigentums zur Aufgabe gestellt hat, muß es sein, die segensreichen Funktionen, die das Privateigentum und der Besitz eines eigenen Vermögens für die Gewährleistung einer gesunden Gesellschaftsstruktur besitzt, allen Gruppen des Volkes zugute kommen zu lassen.“ [67])

Diese „segensreichen Funktionen“ liegen nach Höffner in verschiedenen Punkten: [68]) „Das Privateigentum weckt die Eigeninitiative und stärkt die Selbstverantwortung und gewährt sowohl dem einzelnen als auch der Familie wirtschaftliche Sicherheit . . . Das Privateigentum dient der klaren Aufgliederung und Abgrenzung der Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche innerhalb der Wirtschaft . . . Das Privateigentum ist Garant der Freiheit und Würde des Menschen.“

An dieser Stelle soll nicht weiter verfolgt werden, mit welchen Mitteln diese Ziele zu erreichen sind, da nur die investive Gewinnbeteiligung unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten ist. Sie ist nur eine der vielen Möglichkeiten, die im Rahmen der Eigentumspolitik eingesetzt werden können.
Auf betrieblicher Ebene vermag sie durchaus dazu beizutragen, „eine gewisse gesellschaftspolitische Reindividualisierung des unselbständig erwerbstätigen Menschen“ zu bewirken und einen „natürlichen Ausgleich zwischen Arbeit und Kapital“ herbeizuführen. [69])

Sowohl die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital der Wirtschaft als auch die Mitbestimmung tragen dazu bei, einen neuen Betriebsstil zu schaffen, wenn ihre Grundstruktur auf dem Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung der Menschen beruht. Die Zweiseitigkeit der betrieblichen Arbeitsteilung zwischen dispositiven und exekutiven Funktionen wird dadurch nicht aufgehoben. Die „Betriebsordnung muß nach dem Humanprinzip dem Einzelmenschen Sozialschutz und Chancen der Entfaltung bieten und sozialem Denken und Verhalten in den zwischenmenschlichen Beziehungen förderlich sein.“ [69a])

1. Freiwillige soziale Leistungen.

Innerhalb der betrieblichen Sozialpolitik kommt der Vermögensbildung der Arbeitnehmer noch eine besondere Bedeutung zu, die im Zusammenhang mit den Sozialleistungen des Unternehmens gesehen werden muß.
So wird oft die Meinung vertreten, daß betriebliche Sozialleistungen für das Unternehmen zur Last werden und von den Arbeitnehmern weder mit Aufgeschlossenheit noch mit Verständnis für die Belange des Unternehmens honoriert werden. „Die spontane Kooperation hat sich nur in Ausnahmefällen eingestellt." [70]) Dagegen wird durch die betriebliche Eigentumsbildung angestrebt, „den Willen zur eigenen Leistung wieder mehr, als es gegenwärtig der Fall ist, anzusprechen" und „dem Menschen so zu helfen, daß er sich letztlich selber helfen kann".[71])
Hier ist das Subsidiaritätsprinzip angesprochen, das in der Sozialpolitik bei der Hilfeleistung und Hilfeverteilung eine tragende Rolle spielt. So ist zum Beispiel Schmitz der Ansicht, daß die Mittel der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen mehr Anerkennung finden würden, wenn sie zu einer Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer verwendet würden.[72])
Wie bereits angedeutet, erscheint es zweifelhaft, daß bisherige freiwillige Leistungen der Unternehmen voll durch die investive Gewinnbeteiligung zu ersetzen sind. Es wird Tatfrage bleiben, ob es an verschiedenen Stellen möglich ist, eine solche Umschichtung vorzunehmen. Wahrscheinlicher ist hingegen, daß bei der Einführung einer investiven Gewinnbeteiligung der Zuwachs von neuen sozialen Leistungen geringer werden wird, zumal, wenn den Arbeitnehmern bewußt ist, daß sie durch solche Maßnahmen ihre eigene investive Gewinnbeteiligung schmälern. Auf diese Möglichkeit weist auch Coester bei einer Diskussion der Vermögensbildungsmöglichkeiten nach dem Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung bei Arbeitnehmern vom 12. Juli 1961 hin:[73]) „Bei diesen auf die Zukunft gerichteten Vereinbarungen kann die Finanzierung aus dem Unternehmensgewinn oder durch freiwerdende Mittel erfolgen, die bisher in irgendeiner Sozialleistungsform der Belegschaft zuflossen (Umstruktuierung des betrieblichen Sozialleistungsvolumens)."
Zunächst wird das Bestreben der Arbeitnehmer dahin gehen, den bisherigen sozialen Besitzstand zu wahren. Es wäre falsch, wollte der Arbeitgeber versuchen, mit einem Schlag das bestehende System der freiwilligen sozialen Leistungen auf eine investive Gewinnbeteiligung umzustellen. Die Arbeit-

nehmer würden den Verlust der gewohnten Sozialleistungen stärker empfinden als den Gewinn durch die investive Gewinnbeteiligung. Die Folgen wären Unzufriedenheit und harte Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern. Deshalb kann eine investive Gewinnbeteiligung nicht über den Ersatz bisheriger Sozialleistungen eingeführt werden, sondern wäre im Anfang eine zusätzliche Leistung. Später könnten jedoch teilweise Umstrukturierungen vorgenommen werden, daß höhere Zuwachsraten bei der investiven Gewinnbeteiligung zu Lasten konservativer Sozialleistungen gingen. Diese Möglichkeiten lassen sich jedoch nicht im voraus genau festlegen, da sie von Unternehmen zu Unternehmen verschieden sein werden. Es wäre wohl zu begrüßen, wenn der Gesetzgeber solche Umleitungen umreißen und durch besondere Maßnahmen, zum Beispiel steuerlicher Art, fördern würde.
Der Erfolg einer investiven Gewinnbeteiligung hängt aber weniger von der gesetzlichen Förderung, sondern mehr vom guten Willen bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern ab. Gute menschliche Beziehungen zwischen beiden sind die Voraussetzung für ein Gelingen. Es hieße die investive Gewinnbeteiligung überfordern, wollte man sie als Mittel heranziehen, ein gutes Betriebsklima zu schaffen und bestehende Differenzen auszugleichen. Nur der umgekehrte Weg ist denkbar; ein gegenseitiges Verstehen muß vorhanden sein. Man kann nicht erwarten, daß die investive Gewinnbeteiligung beim Arbeitnehmer eine besondere Dankesschuld entstehen läßt, die ihn alle bisherigen Zwistigkeiten vergessen macht. Auf der anderen Seite ist jedoch anzunehmen, daß eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber durch eine investive Gewinnbeteiligung noch gestärkt wird, da die Arbeitnehmer im Laufe der Zeit immer mehr lernen werden, auch in den Kategorien des Arbeitgebers zu denken.

2. Betriebliche Altersversorgung.

Eine der freiwilligen Sozialleistungen des Unternehmens, die in der Diskussion über eine Umstellung auf eine vermögenswirksame Anlage erwähnt wird, ist der Betrag, der für die betriebliche Altersversorgung aufgewandt wird.
So greift zum Beispiel Häussler in seinem Investivlohnvorschlag den Gedanken auf, Beträge aus den betrieblichen Pensionskassen auf den Investivlohn umzuleiten, was auch auf die investive Gewinnbeteiligung übertragen

werden kann:[74]) „Ferner könnte auch in diesem oder jenem Unternehmen daran gedacht werden, die bisherigen laufenden Zuwendungen für betriebliche Alterseinrichtungen ‚umzulenken' und künftig in Form von Kapital-Sparprämien zur Verfügung zu stellen."

Es erscheint aber fraglich, ob finanzielle Mittel, die bisher für eine Altersicherung der Mitarbeiter eines Unternehmens aufgewandt wurden, sich in einen Beitrag zur betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer umwandeln lassen, ohne das Ziel der Altersversorgung zu vernachlässigen. Meist ist die betriebliche Altersversorgung eine Zusatzrente zur staatlichen Altersversicherung. In sehr vielen Fällen ist das Vermögen dieser betrieblichen Altersfürsorge gegen die Risiken des Unternehmens geschützt, indem es dem Betriebsvermögen entnommen und in einer gesonderten Rechtsform zusammengefaßt ist. In Krisenzeiten bleibt es der ursprünglichen Zweckbestimmung erhalten und fällt nicht unter das haftende Kapital des Unternehmens.

Werden diese Beträge jedoch zur investiven Gewinnbeteiligung verwandt, so erscheinen sie gleichberechtigt zum bisherigen Eigenkapital des Unternehmens. Sie sind somit allen Risiken ausgesetzt, die auf das Unternehmen zukommen. Die Wahrscheinlichkeit, daß das Kapital bei Eintritt des Versicherungsfalles nicht zur Verfügung steht, ist um so größer, je risikoreicher die Geschäfte des Unternehmens sind. Die Altersversorgung des Arbeitnehmers wäre so an Fakten geknüpft, auf die er persönlich keinen Einfluß hat, die seine Gewißheit, im Alter eine ausreichende Sicherung zu besitzen, aber erheblich einschränken.

Da der Betrag der investiven Gewinnbeteiligung bei der Pensionierung des Arbeitnehmers nicht die Höhe erreicht haben wird, daß die Versorgung aus den Zins- bzw. Dividendenerträgen gesichert ist, sieht sich der Arbeitnehmer gezwungen, die Kapitalanteile zu veräußern. Somit würde im Alter die bis dahin angefallene Vermögensbildung aus investiver Gewinnbeteiligung, die auch aus Beträgen der betrieblichen Altersversorgung gespeist war, entweder ganz oder teilweise schwinden. Sein Eigentum hätte die Funktion einer Altersversorgung übernommen, die bisher teilweise der betrieblichen Pensionskasse zugedacht war.

Im Augenblick, wo der Arbeitnehmer seine Anteile verkaufen muß, um im Alter einen ausreichenden Lebensunterhalt zu beziehen, geht der Effekt der Vermögensbildung wieder verloren. Dabei ist es durchaus möglich, daß die

Anteile an Nicht-Arbeitnehmer übergehen. So bestünde auch die Gefahr, daß die Politik der breiten Streuung von Vermögen teilweise zunichte gemacht würde. Diese später erst eintretenden Konsequenzen machen deutlich, daß durch eine Überbewertung der Funktionen des Eigentums die angestrebten Ziele der Vermögensbildung durch solche Maßnahmen nicht realisiert werden können. Nachteile liegen auch auf der Seite des Unternehmens. Das haftende Eigenkapital hätte nicht mehr die besondere Aufgabe, das Risiko der eigentlichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu tragen, sondern müßte auch das zusätzliche Risiko der Alterssicherung der Arbeitnehmer übernehmen. Die Risikobereitschaft für das Unternehmen selbst würde sinken. Die neuen Funktionen würden das Eigenkapital im Versicherungsfall derart belasten, daß die Kreditwürdigkeit des Unternehmens hierdurch ernsthaft in Mitleidenschaft gezogen werden kann, so daß negative Auswirkungen, besonders auf die Liquidität durchaus denkbar sind.

3. Fluktuation der Arbeitskräfte.

Wenn sich die sozialpolitischen Ziele der Eigentumsbildung von den sonstigen Sozialleistungen der Betriebe auch unterscheiden, so können doch Konsequenzen eintreten, die auch bei den freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen zu beobachten sind. So können nur die Arbeitnehmer in den Genuß einer investiven Gewinnbeteiligung kommen, die in gewinnerzielenden Unternehmen beschäftigt sind. Aber gerade diese Unternehmen waren auch bisher in der Lage, freiwillige Sozialleistungen zu gewähren. Wenn dies Arbeitnehmer veranlaßte, von Grenzbranchen oder Grenzbetrieben zu gewinnbringenden Unternehmen überzuwechseln, so wird die gleiche Auswirkung auch bei der investiven Gewinnbeteiligung nicht ausbleiben. Betriebe, besonders arbeitsintensive Unternehmen, die eine investive Gewinnbeteiligung nicht einführen können, werden Arbeitskräfte verlieren, wenn die Arbeitnehmer es für günstig halten, aus diesem Grunde ihren Arbeitsplatz zu wechseln.
Auf der anderen Seite ergeben sich auch einige Gesichtspunkte, die den Arbeitnehmer veranlassen können, seinen Arbeitsplatz nicht zu wechseln, wenn er durch die investive Gewinnbeteiligung an sein arbeitgebendes Unternehmen gebunden ist. Dies tritt besonders dann ein, wenn die Anteile rechtlich so festgelegt sind, daß der Arbeitnehmer sie abstoßen muß, wenn er das Unternehmen verläßt. Im allgemeinen wird dieser Umstand ihn aber schwer-

lich daran hindern, seinen Arbeitsplatz zu wechseln, da er keine Vermögenseinbußen erleidet. Somit bestehen keine materiellen Gründe, die einen direkten Einfluß auf die Fluktuation der Arbeitskräfte haben. Trotzdem kann es möglich sein, daß immaterielle Gründe den Arbeitnehmer veranlassen, sein Unternehmen nicht zu verlassen, wenn nämlich durch die investive Gewinnbeteiligung ein Gefühl der Verbundenheit zum arbeitgebenden Unternehmen entsteht. Es ist durchaus wahrscheinlich, daß das Bewußtsein, am Wachstum des Unternehmens nicht nur durch seine Arbeitskraft, sondern auch mit eigenem Kapital beteiligt zu sein, ihn viel stärker an den Betrieb bindet und für seine Interessen einstehen läßt. Doch wird man solche Auswirkungen erst dann feststellen können, wenn die Kapitalbeteiligung eine Größenordnung angenommen hat, daß sie vom Arbeitnehmer als wirkliches Vermögen angesehen wird. Faßt er die investive Gewinnbeteiligung aber nur als zusätzliche Sozialleistung auf, die ihm auch in anderen Unternehmen geboten wird, wirkt die investive Gewinnbeteiligung neutral auf die Fluktuation der Arbeitnehmer. Sie kann die Fluktuation noch fördern, wenn der Arbeitsplatzwechsel die einzige Möglichkeit ist, die Kapitalbeteiligung des Arbeitnehmers zu liquidieren. So kann eine besondere Liquiditätspräferenz der Arbeitnehmer dazu führen, aus der investiven Gewinnbeteiligung zusätzliche Impulse für einen Arbeitsplatzwechsel zu ziehen, wenn sein Anteil rechtlich so ausgestaltet ist, daß er ihn nur in diesem Fall in bar ausgezahlt erhält.
Ein generelles Urteil über die Auswirkungen auf die Fluktuation läßt sich erst dann aufstellen, wenn im einzelnen Fall die rechtliche Ausgestaltung der investiven Gewinnbeteiligung und die Haltung des Arbeitnehmers zu einer derartigen Vermögensbildung bekannt ist.

C. Einstellung der Arbeitnehmer zur investiven Gewinnbeteiligung.

Wie sich die Arbeitnehmer verhalten werden, wenn eine investive Gewinnbeteiligung eingeführt wird, kann ohne empirische Untersuchungen nicht genau vorausgesagt werden. Die Wirkung hängt von den Nutzenschätzungen der Arbeitnehmer ab, wie sie diese Maßnahmen bewerten. Sie bedeuten zwar eine materielle Besserstellung, sind aber in keinem Falle eine absolute Lösung der Frage, wie sich soziale Spannungen im Betrieb vermindern oder beseitigen lassen. Diese beruhen nicht nur auf materiellen, sondern auch auf immateriellen, sozialpsychologischen Tatbeständen. Ein gutes Betriebsklima, das

die Arbeitsmoral verbessert, kann zwar durch eine Gewinnbeteiligung gefördert werden, doch können diese Maßnahmen auch vollkommen wirkungslos bleiben, wenn ein gewisser materieller Sättigungsgrad erreicht ist, von dem an die Arbeitnehmer mehr nach immateriellen Werten streben. Geht dagegen die materielle Besserstellung der Arbeitnehmer Hand in Hand mit sozialpsychologischen Maßnahmen, so können sich durchaus befriedigende Erfolge einstellen. In der Literatur ist diese Einstellung immer wieder anzutreffen:
Geck:[75]) „Wenngleich man sich vor allzugroßen Erwartungen hinsichtlich der Gewinnbeteiligung hüten sollte, darf man doch vermuten, daß eine echte sozial-, personal- und lohnpolitische Handhabung derselben, wozu in der Gegenwart zahlreiche Ansätze vorhanden sind, doch zu größerem Erfolg als in der Vergangenheit führen kann, vor allem als ein die echte betriebliche Zusammenarbeit ergänzendes Mittel."
Groß:[76]) „Die Wirksamkeit jedes Gewinnbeteiligungssystems hängt letztlich davon ab, daß die Partnerschaft auch in anderer Hinsicht besteht. Unter dieser Voraussetzung wird man die Gewinnbeteiligung als eine der möglichen Ausdrucksformen des Partnerschaftsverhältnisses anzusehen haben, als eine Art Krönung eines grundsätzlich harmonischen Verhältnisses. Ist dieses nicht gegeben, so wird die Gewinnbeteiligung ein totes Schema bleiben."
Kroeber-Kenneth:[77]) „Mit rein materiellen Mitteln kann die Wurzel der sozialen Unzufriedenheit nicht gebessert werden. Materielle Aufwendungen bringen in bezug auf den Arbeitsfrieden nur Frucht, wenn sie beitragen, den arbeitenden Menschen gefühlsmäßig mit seiner Arbeit, mit seinem Betrieb zu verbinden."
Chase:[78]) „Kein Lohnsystem, keine Wirtschaftsmethode zur Entlohnung von Managern und Arbeitern wird ausreichen, um den psychischen Bedürfnissen der Menschen Rechnung zu tragen."
Drucker:[79])„Das gesellschaftliche Ansehen und die Stellung in der Gesellschaft der Kollegen interessiert den Arbeiter weit mehr als der wirtschaftliche Ertrag seiner Arbeit in Gestalt des Lohnes."
Aus diesen Äußerungen geht hervor, daß die Ziele der investiven Gewinnbeteiligung nur erreicht werden können, wenn zu der materiellen Entlohnung seelisch-geistige Werte hinzukommen. So wichtig und unentbehrlich alle Anstrengungen zu einer gerechten Entlohnung in jeder Form auch sind, einen befriedigenden Erfolg können sie nur versprechen, wenn sie von einer immateriell ausgerichteten betrieblichen Sozialpolitik begleitet sind.

IV. Gesamtbeurteilung einer betrieblichen investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer

Die betriebliche investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer kann in der Gesamtbeurteilung nicht alleine gesehen werden. Sie bildet vielmehr nur eine der möglichen Maßnahmen, die ergriffen werden können, um dem Ziel einer Vermögensbildung in bisher weitgehend vermögenslosen Schichten näherzukommen. Es wäre verfehlt, sie als Mittel zur Vermögensbildung besonders zu forcieren, wenn nicht vorher abgeklärt ist, wie sie im Zusammenspiel mit den übrigen Maßnahmen wirkt. Die investive Gewinnbeteiligung muß auch gegenüber anderen Maßnahmen zurücktreten, wenn diese das Ziel der Vermögensbildung bei Arbeitnehmern eher, besser und umfassender erreichen. Die Frage der breiten Streuung von Vermögen ist zu komplex, als daß man sie mit einer einzigen Maßnahme lösen könnte. Allein die verschiedenen Arten des Vermögens lassen vermuten, daß jede Form andere Förderungsmaßnahmen erfordert. So erstreckt sich die Skala der Vermögen von konkreten langlebigen Gebrauchsgütern, vom Eigenheim, vom Grund und Boden, von Wertsachen wie Edelsteinen, Schmuck und Gold bis hin zu abstrakten Vermögen in Form von Sparguthaben oder Wertpapieren.

Auch in den Augen der Arbeitnehmer erscheinen die Begriffe Eigentum und Vermögen in einer differenzierten Vielfalt, die nicht immer mit der wissenschaftlichen Terminologie übereinstimmt.

So schreibt Andreae: [80]) „Meinungsumfragen ergeben immer wieder, daß breiteste Kreise unseres Volkes unter ‚Eigentum' nichts anderes verstehen als Waschmaschine, Kühlschrank, Fernsehgerät, Auto etc. Die Masse versteht also unter Eigentum etwas, was der Nationalökonom dem Konsum zurechnen würde. Wir propagieren also mit der ‚Eigentumsbildung' möglicherweise etwas, was wir gar nicht beabsichtigen, weil wir nicht genügend wissen, wie das, was wir sagen, ausgelegt wird."

Eine Politik der Vermögensbildung muß, um nicht von Anfang an zum Mißerfolg verurteilt zu sein, bei den einfachen Vermögensformen beginnen, die dem Arbeitnehmer am nächsten stehen. „Es geht um die Erziehung zum Eigentum, es geht darum, diese Schichten dahin zu bringen, daß sie das Eigentum mit all seinen Funktionen kennenlernen. Ist diese erste Bekanntschaft erreicht, kann an die Bildung weiteren Vermögens gedacht werden. Eigentumspolitik wird so zu einem Stufen- oder Wachstumsproblem: sie muß erreichen, daß in der Bevölkerung eine erste Beziehung zum Eigentum heranwächst, ehe sie die Förderung komplizierter Vermögensformen vornimmt." [81])

Eine der kompliziertesten Formen der Vermögensbildung ist die investive Gewinnbeteiligung. Ihr Zustandekommen mag für manchen Arbeitnehmer ein Buch mit sieben Siegeln sein, wenn er keine umfassende Aufklärung über die wirtschaftlichen Zusammenhänge erhält. Die rechtliche Ausgestaltung dieser Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen wird dem Arbeitnehmer ebenfalls fremd sein, wenn er bisher nur an Vermögensformen der langfristigen Konsumgüter gewöhnt ist. Der Arbeitnehmer wird zu abstrakten Vermögensformen also ein viel lockereres Verhältnis gewinnen als zu konkreten Vermögen, das er durch eigene Arbeit unmittelbar erworben hat.

Eine Politik zur Eigentumsbildung kann sich auch nicht nur darin erschöpfen, den rechtlichen Rahmen zu schaffen und die wirtschaftlichen Möglichkeiten zu eröffnen, daß der Arbeitnehmer Vermögen bilden kann, sondern sie muß auch pädagogische Maßnahmen ergreifen, um den Arbeitnehmer zu den einzelnen Eigentumsformen hin zu erziehen.

Die abstrakte Form des Vermögens in Form von Kapitalanteilen aus der investiven Gewinnbeteiligung gewährt dem Arbeitnehmer auch nur ein geringes Verfügungsrecht über sein Eigentum: Sein Stimmrecht ist oft eingeschränkt, verkaufen kann er nur den abstrakten Anteil. Verfügungsgewalt über das konkrete Gut, das hinter dem Anteil steht, ist ihm nicht gegeben. Durch den geringen Kontakt zum konkreten Vermögen ist das eigentliche Erleben des Eigentumsgefühls sehr stark zurückgedrängt.

So ist es auch zu erklären, daß nach einer Umfrage bei Arbeitnehmern keine große Vorliebe für eine investive Gewinnbeteiligung besteht: „Der empirische Befund zeigt — Ergebnis einer repräsentativen Stichprobe des Instituts für Demoskopie bei den berufstätigen Arbeitern im Jahre 1955 —, daß 68 % der Arbeiter einer Gewinnbeteiligung gegenüber einem Miteigentum den Vorrang geben, während nur 19 % lieber Miteigentum wollen und der Rest von

13 % unentschieden ist oder kein Urteil in dieser Frage hat. Eine genaue Auswertung der Ergebnisse unter Berücksichtigung der Fragestellung zeigt, daß die Materie trotz einer klärenden, informierenden Formulierung der Frage für den Arbeiter zu kompliziert ist, als daß er ein genaues Bild der Lage hätte gewinnen können." [82])

Hartmut Michel zieht hieraus den Schluß: „Wenn nun zusammenfassend und abschließend festzustellen ist, daß Miteigentum nur relativ geringe Daseinssicherung bringt, daß Miteigentum nicht einmal (erlebtes) Eigentum bedeutet, daß schließlich auch die erwarteten sozialpädagogischen Wirkungen fraglich sind, — dann mag man dem Politiker, der wegen der Daseinssicherung, wegen des Eigentumserlebnisses und wegen der erwarteten sozialpädagogischen Wirkungen Eigentumspolitik betreiben will, vielleicht empfehlen, mit der Förderung dieses Objektes hier, ‚an der Grenze des Eigentums', zugunsten anderer Objekte, die stärkere Daseinssicherung, intensiveres Eigentumserlebnis und sichere sozialpädagogische Wirkungen bedeuten, eher zurückhaltend zu sein." [83])

Diese Meinung mag für den heutigen Stand der Eigentumspolitik richtig sein. Eine Förderung abstrakter Eigentumsformen erscheint hiernach noch verfrüht. Doch darf nicht übersehen werden, daß eine Beteiligung des Arbeitnehmers am Produktivkapital der Wirtschaft mehr ist als nur eine Frage der gerechten Verteilung um ihrer selbst willen. Der Arbeitnehmer darf nicht ständig von der Teilnahme an diesen Gütern ausgeschlossen sein, wenn die Verteilung des Volkseinkommens in der bestehenden Form nicht beibehalten werden soll.

Stimmt man noch der Voraussetzung zu, daß diese breite Vermögensstreuung nicht auf revolutionärem Weg der Umverteilung sondern über den evolutionären Weg der Umleitung des Vermögenszuwachses erfolgen soll, dann ist der Weg der investiven Gewinnbeteiligung eine der möglichen Maßnahmen, die ergriffen werden können, um das erstrebte Ziel einer breiten Streuung der Eigentumsrechte an den Produktivgütern der Wirtschaft zu erreichen.

Eine derartige Politik geht jedoch über den Rahmen einer konventionellen Sozialpolitik hinaus. Sie greift in die Gebiete der Gesellschafts- und Volkswirtschaftspolitik über, da sie auf dem wirtschaftlichen Wachstum aufbaut. Eine ständige positive Zuwachsrate der volkswirtschaftlichen Vermögensbildung ist Voraussetzung, daß eine Politik der Umleitung dieser Mittel einsetzen kann.

Im spezifischen Fall der investiven Gewinnbeteiligung, der Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens, ist es notwendig, daß das einzelne Unternehmen einen Gewinn erwirtschaftet, den es nicht ausschüttet.

Doch kann auch trotz eines zurückbehaltenen Unternehmensgewinns eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer entfallen, wenn der Gewinn so gering ist, daß sich bei der personellen Aufteilung auf den einzelnen Arbeitnehmer ein derart kleiner Betrag ergeben würde, daß er von ihm nicht in genügender Weise als Eigentumsanteil gewürdigt werden könnte. Der Aufwand organisatorischer Maßnahmen wie Ausstellen der Eigentumsurkunden, Kapitalerhöhung im Unternehmen usw. würde den zu erwartenden Erfolg nicht rechtfertigen. Vom Arbeitnehmer ist auch nicht zu erwarten, daß er bei allzu niedrigen Beträgen den Eindruck hat, er würde im Laufe der Zeit als Kapitalgeber oder Gesellschafter ins Unternehmen hineinwachsen. Die Höhe eines solchen Minimalbetrages läßt sich nur versuchsweise umreißen. Einige Anhaltspunkte findet man in einem nicht veröffentlichten Bericht einer Meinungsumfrage über Eigentumsbildung und Wirtschaftspolitik.[84]) Danach gaben 51 % der Befragten an, daß sie unter Vermögen den Besitz von Geld, Kapital oder Wertsachen verstanden. Ein Betrag von 10 000,— bis 20 000,— DM galt schon als eine Summe, die man als Vermögen ansah. Um diesen Betrag in einem halben Lebensalter von ca. 25 Jahren zu erreichen, wären jährliche Zuwachsraten von etwa 600,— DM erforderlich. Die unterste Grenze dürfte der Betrag von 312,— DM sein, der im Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer festgehalten ist. Erwartet man jedoch im Rahmen dieses Gesetzes Ergebnisse, die den Vorstellungen der Arbeitnehmer entgegenkommen, so wäre es durchaus zu vertreten, den Betrag von 312,— DM zu verdoppeln.[85])

Wenn durch die investive Gewinnbeteiligung der Einfluß der Arbeitnehmer zu stark würde, könnte bei den bisherigen Kapitalgebern die Reaktion hervorgerufen werden, sich gegen die Arbeitnehmerkapitaleigentümer zu stellen, wodurch erneute soziale Spannungen entstehen können.

Diese Gefahr darf jedoch nicht überschätzt werden. Bei einer Kapitalgesellschaft mit einer großen Zahl Anteilseigner ist sie praktisch bedeutungslos. Sie dürfte erst dort auftreten, wo Alleineigentümer in ihrer Stellung eingeschränkt werden. Wenn in solchen Fällen die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer so gestaltet ist, daß sie auch für den Alleineigentümer gewisse

Anreize, zum Beispiel steuerlicher Art bietet, lassen sich manche Schwierigkeiten beseitigen.

Erst wenn der Fall eintreten sollte, daß sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer den sozialpolitischen Bestrebungen ablehnend oder negativ gegenüberstehen, kann es für das Unternehmen von Vorteil sein, die Einführung ganz zu unterlassen.

Eine besondere Schwierigkeit bei der Einführung einer investiven Gewinnbeteiligung liegt in der jeweiligen Rechtsform des Unternehmens. Nicht alle Unternehmenstypen haben die gleichen Möglichkeiten, den Arbeitnehmern eine gesellschafterliche oder gesellschafterähnliche Beteiligung zu gewähren. Während sie bei einigen Gesellschaftsformen schlechterdings unmöglich ist, läßt sie sich bei anderen nur schwer durchführen, wobei oft nicht ganz einfache rechtliche Konstruktionen herangezogen werden müssen, die dem eigentlichen Sinngehalt der betreffenden Rechtsform nicht mehr voll entsprechen. Doch ist das rechtliche Hindernis nicht unüberwindlich, da sich durchaus Rechtsformen entwickeln lassen, die den charakteristischen Merkmalen der investiven Gewinnbeteiligung gerecht werden. Entsprechende Vorschläge wurden bereits auf einigen Deutschen Juristentagen ausgearbeitet, wie schon oben erwähnt wurde.

Wenn die investive Gewinnbeteiligung den berechtigten Arbeitnehmern eine gesellschafterliche oder gesellschafterähnliche Stellung im Unternehmen gewährt, erscheinen die negativen Folgen für das Unternehmen relativ gering. Sobald das Unternehmen sich jedoch vertraglich verpflichtet, bei bestimmten Anlässen, zum Beispiel beim Ausscheiden des Arbeitnehmerkapitaleigners aus dem Unternehmen, seine Einlagenanteile zurückzuzahlen, können sich negative Konsequenzen einstellen, die vor allem die Liquidität des Unternehmens treffen.

Da es nicht der Sinn dieser sozialpolitischen Maßnahmen sein kann, das Unternehmen in seiner Funktionsfähigkeit einzuschränken, läßt sich eine Beteiligung der Arbeitnehmer an der Selbstfinanzierungsrate des Unternehmens nur solange vertreten, wie sie die eigentliche Aufgabe des Unternehmens, eine Güterproduktion oder -distribution durchzuführen, nicht behindert.

In der Finanzierung ergeben sich für das Unternehmen keine ins Gewicht fallenden Nachteile, wenn die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer rechtlich in der gleichen Art ausgestaltet ist wie das bisherige Eigenkapital.

Sie ändert lediglich die Relation in den Eigentumsverhältnissen unter den Kapitalbesitzern, da die Arbeitnehmer als neue Eigentümer hinzukommen.

Auch die Rentabilität des Unternehmens bleibt unverändert, wenn die Anteile der Arbeitnehmer sich von denen der Kapitalgeber nicht unterscheiden. Für die Unternehmung selbst ist es ohne Belang, an wen Fremdkapitalzinsen oder Dividenden gezahlt werden. Vom Standpunkt der Kapitalbesitzer her sinkt jedoch die Rentabilität ihres eingesetzten Kapitals, da der Gewinn nun auf eine größere Anzahl Berechtigter aufgeteilt wird.

Wie sich die sinkenden Gewinne auf die Initiative des Unternehmers auswirken werden, bleibt Tatfrage, da der Unternehmer sowohl der Eigentümer des Unternehmens als auch ein angestellter Direktor sein kann. Den einen trifft der Gewinnrückgang persönlich im Einkommen und in der Herrschaftsbefugnis über das Unternehmen, während der andere durch diese Maßnahme weniger berührt wird. Die unterschiedliche Interessenlage läßt verschiedenartige Reaktionen erwarten, die sich auf Risikobereitschaft, Investitionsneigung oder auf die Bereitschaft zur Einführung einer investiven Gewinnbeteiligung auswirken können.

Oberhauser untersucht die Berührungspunkte des Investivlohnes mit der Unternehmerinitiative, was auch auf die investive Gewinnbeteiligung übertragen werden kann:[86]) „Wenn die Initiative und die Investitionsneigung der Unternehmen nicht lahmgelegt werden sollen, dürfen die Einkommensumschichtungen . . . . die Gewinne der Unternehmen nicht allzu sehr beschneiden. . . . Einen ungefähren Anhaltspunkt kann etwa die Hälfte des Betrages der nicht entnommenen Gewinne, was knapp 9 Prozent des Einkommens der Selbständigen entspräche, abgeben. . . . . Mit anderen Worten heißt dies, daß als Obergrenze für den Investivlohn — unter den im Jahre 1957 gegebenen Umständen — ein Betrag von etwa 5 Mrd. DM angesehen werden kann. Dieser entspricht etwa 5 Prozent der Einkommen aus unselbständiger Arbeit und ca. 5,5 Prozent der Bruttolohn- und -gehaltssumme dieses Jahres. Der Anteil an der volkswirtschaftlichen Gesamtersparnis würde etwa 15 Prozent und an der privaten Vermögensbildung knapp 25 Prozent betragen." Diese Beträge können in ihrer absoluten Höhe in einer wachsenden Wirtschaft nicht immer als verbindlich angesehen werden, sondern stellen nur eine Relation zwischen der Lohnsumme, der Investitionsquote, der gesamten Finanzierungsstruktur und dem Sozialprodukt dar.

Wenn für den praktischen Fall einer investiven Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer bestimmte Gewinn-Zuwachsraten und Gewinn-Verteilungsschlüssel angenommen werden, läßt sich errechnen, in welchem Maße die Arbeitnehmer im Verlauf der Zeit als Anteilseigner ins Unternehmen hineinwachsen.

Einen nicht zu unterschätzenden Einfluß auf das Zustandekommen der investiven Gewinnbeteiligung hat der Staat, da er durch eine Variation der Gewinnbesteuerung die Ausgangsgröße Gewinn verändern und dadurch die Arbeitnehmerbeteiligung sowohl einschränken als auch fördern kann. Hinzu kommt, daß er einen großen Teil seines übrigen wirtschaftspolitischen Instrumentariums für Zwecke der Vermögensbildung bei Arbeitnehmern einsetzen kann.

Auf sozialpolitischem Gebiet ergibt sich beim Zusammentreffen der Mitbestimmungs- und Eigentumsrechte der Arbeitnehmer, daß die Arbeitnehmerschaft eines Unternehmens mit einem relativ geringen Kapitalanteil die bisherigen Kapitaleigentümer in den Fällen majorisieren kann, wo beide Rechtsquellen zusammenfallen. Dies trifft besonders bei Kapitalgesellschaften zu, die unter das Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz fallen und die aufgrund ihrer Rechtsform besonders geeignet sind, eine investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer einzuführen. Obwohl diese Frage im Augenblick noch nicht im Bereich der praktischen Möglichkeiten liegt, kann bei einer konsequenten Verfolgung der hier beschriebenen Vermögensbildungspläne dieser Zeitpunkt schon bald erreicht sein. Es soll hier nicht untersucht werden, ob und wie diese Entwicklung aufgehalten oder durch neue sozialpolitische Maßnahmen umgeleitet werden soll. Hier genügt lediglich die Feststellung, daß sie durchaus im Bereich des Möglichen liegt, wenn die angenommenen Prämissen beibehalten werden und die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer weiter fortschreitet.

Es erscheint vorerst nicht angebracht, sie in der Art zu forcieren, daß bereits bestehende soziale Leistungen des Unternehmens auf die investive Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer übertragen werden. Besonders im Fall der betrieblichen Altersversorgung wird deutlich, daß die investive Gewinnbeteiligung nicht in der Lage ist, Funktionen zu übernehmen, die ihrem Wesen fremd sind und die durch andere Einrichtungen besser ausgeübt werden können.

Da die investive Gewinnbeteiligung rein betrieblich betrachtet wurde und ihr Ansatzpunkt in der betriebswirtschaftlichen Größe Gewinn liegt, ist das Zustandekommen einer Arbeitnehmerbeteiligung von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Die Arbeitnehmer in gewinnträchtigen Unternehmen werden gegenüber Arbeitnehmern in weniger gewinnstarken Unternehmen bevorzugt. Um diese Differenzen zu beseitigen, wird früher oder später der Staat in den Umleitungsprozeß der Vermögenszuwächse eingreifen, um die Gefahr zu bannen, daß die Arbeitnehmerschaft sich in eine vermögende und eine vermögenslose Gruppe aufspaltet. Da es nicht in der Macht des Arbeitnehmers steht, diese Daten zu beeinflussen, entsteht hier ein neues Aufgabengebiet der Sozialpolitik, starke Differenzen auszugleichen und soziale Ungerechtigkeiten zu vermeiden. Ansatzpunkte liegen hier bereits bei den Plänen vor, die eine überbetriebliche Vermögensbildung der Arbeitnehmer zum Ziel haben.[87])

Bei diesen Plänen legen die Verfasser besonderen Wert darauf, daß sämtliche Arbeitnehmer in den Genuß von investiven Gewinnbeteiligungen kommen. Da dies auf betrieblicher Ebene nur unvollkommen möglich ist, schlagen sie einen überbetrieblichen Sozialfonds vor, an dem der einzelne Arbeitnehmer beteiligt ist. Der Sozialfonds wird von den Unternehmen gespeist. Die investive Gewinnbeteiligung wird dadurch ganz aus der betrieblichen Sphäre herausgenommen. Die Verwaltung des Fonds obliegt entweder einem Gremium aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern oder wird dem Staat übertragen, der dadurch zu Aufgaben herangezogen wird, die er delegieren sollte.

Im Anfang dieser Arbeit war herausgestellt worden, daß der Arbeitnehmer persönliches Eigentum erlangen solle, da Privateigentum eine wesentliche Grundlage unserer Wirtschaftsordnung ist. Es soll die Eigeninitiative wecken, die Selbstverantwortung stärken und an der klaren Aufgliederung und Abgrenzung der Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche innerhalb der Wirtschaft dienen. Ein zentraler Beteiligungsfonds ist hierzu jedoch nicht in der Lage.

Die Aufgabe des Staates ist nicht darin zu sehen, die Eigentumsbildung der Arbeitnehmer selbst zu übernehmen, sondern er muß vielmehr in der Weise tätig werden, daß er es den Unternehmen und Arbeitnehmern ermöglicht, die Ziele selbst zu verwirklichen. Dabei darf er keine Mittel anwenden, die dem Wesen des Privateigentums nicht entsprechen oder dem System einer markt-

wirtschaftlich geregelten Wirtschaftsordnung zuwiderlaufen. Unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips hat der Staat die kleineren sozialen Einheiten zu Trägern verantwortlichen Handelns zu machen, solange die Aufgaben von ihnen erfüllt werden können. Erst wenn sie zwingend über diesen Bereich hinausgehen, übernehmen die nächsthöheren Einheiten die verbleibenden Aufgaben.

Schrifttumsverzeichnis

1. Bücher und Broschüren.

Achinger, Hans: *Sozialpolitik als Gesellschaftspolitik,* Hamburg 1958.

Arndt, Helmut: *Schöpferischer Wettbewerb und klassenlose Gesellschaft,* Berlin 1952.

Bayer, Hans: *Gewinnbeteiligung,* Wien 1952.

Bergstraesser, Arnold: *Mitbestimmung und Miteigentum in Europa,* Freiburg 1960.

Bierfelder, Wilhelm: *Wege und Irrwege mathematischen Denkens in Wirtschaftstheorie und Unternehmenspolitik,* Nürnberg 1958.

Bulach, Karl: *Der Betrieb und das Miteigentum der Mitarbeiter,* München 1959.

Carell, Erich: *Unternehmergewinn und Arbeitslohn,* München 1950.

Cassier, Siegfried: *Der Streit um das Miteigentum der Arbeitnehmer,* Frankfurt/Main 1960.

Cassier, Siegfried: *Wer bestimmt die Geschäftspolitik der Großunternehmen?,* Frankfurt/Main 1962.

Chase, Stuart: *Wege zur Verständigung,* Frankfurt/Main 1951.

Coester, Franz: *Miteigentum und Vermögensbildung in der Marktwirtschaft,* Köln, 1954.

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Hauptvorstand: *Das Miteigentum der Arbeitnehmer,* Hamburg 1955.

Dittmar, Rupprecht: *Miteigentum — ein praktischer Vorschlag;* Schriftenreihe der Sozialausschüsse der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft, Königswinter/Rhein 1957.

Drucker, Peter F.: *Gesellschaft am Fließband,* Frankfurt/Main 1951.

Eichler, Hermann: *Die Idee des Miteigentums,* Nürnberg 1960.

Fandré, Helmut: *Zum Problem der Streuung des Eigentums an Unternehmungen,* München — Berlin 1961.

Fischer, Guido: *Partnerschaft im Betrieb,* Heidelberg 1955.

Föhl, Carl: *Geldschöpfung und Wirtschaftskreislauf,* Berlin 1955.

Geck, Ludwig Adolf: *Soziale Betriebsführung,* Essen 1952.

Groß, Herbert: *Manager von morgen — Partnerschaft als Wirtschaftsform der Zukunft,* Düsseldorf 1952.

Gutenberg, Erich: *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, 1. Band: *Die Produktion*, 1957, 2. Band: *Der Absatz*, Berlin — Göttingen — Heidelberg 1956.

Gutenberg, Erich: *Untersuchungen über die Investitionsentscheidungen industrieller Unternehmen*, Köln und Opladen 1959.

Hagest, Karl: *Selbstfinanzierung des Betriebes*, Stuttgart 1952.

Häussler, Erwin: *Konturen einer neuen Schicht*, Stuttgart 1958.

Heyde, Ludwig: *Abriß der Sozialpolitik*, Heidelberg 1953.

Hueck-Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, 5. und 6. Auflage, Berlin und Frankfurt/Main 1957 und 1959.

Huppert, Walter: *Betriebliches Miteigentum der Arbeitnehmer*, Berlin — München 1954.

Jostock, Paul: *Das Sozialprodukt und seine Verteilung*, Paderborn o. J.

Kampschulte, F.: *Möglichkeiten einer wirtschaftlich sinnvollen Gestaltung von vermögenswirksamen Zuwendungen auf Grund des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer;* Gutachten, dem Bundesministerium für Wirtschaft vorgelegt im Juni 1962, Band IV der Buchreihe des Instituts für sozial-wirtschaftliche Betriebsberatung, Düsseldorf 1962.

Kaskel, E.: *In welcher rechtlichen Form ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn und am Kapital des Unternehmens möglich?* Verhandlungen des 32. Deutschen Juristentages, Berlin 1922.

Katona, George: *Das Verhalten der Verbraucher und Unternehmer*, Tübingen 1960.

Kroeber-Kenneth: *Erfolgreiche Personalpolitik*, Düsseldorf 1951.

Lauterbach, Albert: *Mensch — Motive — Geld*, Düsseldorf — Stuttgart 1957.

Liefmann-Keil, Elisabeth: *Ökonomische Theorie der Sozialpolitik*, Berlin-Göttingen-Heidelberg 1961.

v. Loesch, Achim: *Zur Problematik des Miteigentums*, Berlin 1961.

Messner, Johannes: *Das Naturrecht*, Innsbruck — Wien 1950.

Michel, Hartmut: *Eigentumspolitik, Voraussetzungen und Wirkungen aus psychologischer Sicht*, Tübingen 1962.

Neuloh, Otto: *Der neue Betriebsstil*, Tübingen 1960.

Nikisch, Arthur: *Arbeitsrecht*, Tübingen, 2. und 3. Auflage 1955 und 1961.

Oberhauser, Alois: *Die wirtschaftlichen Auswirkungen und Grenzen des Investivlohns*, Paderborn o. J.

Preiser, Erich: *Bildung und Verteilung des Volkseinkommens*, 2. Auflage, Göttingen 1961.

Preiser, Erich: *Die Zukunft unserer Wirtschaftsordnung*, Göttingen 1955.

Recktenwald, Horst Claus: *Steuerinzidenzlehre*, Berlin 1958.

Rheinhardt, R. und Nikisch, Artur: *Die Gestaltung der Unternehmungsformen unter den Gesichtspunkten der Wirtschafts- und Sozialverfassung;* Verhandlungen des 39. Deutschen Juristentages, Tübingen 1952.

Rudolph, Kurt: *Die Bindungen des Eigentums,* Tübingen 1960.

Schmitz, Werner G.: *Kapitalbeteiligung des Arbeitnehmers am arbeitgebenden Unternehmen,* Berlin 1955.

Schmölders, Günther: *Ökonomische Verhaltensforschung,* Heft 71 der Arbeitsgemeinschaft für Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln und Opladen 1957.

Schneider, Erich: *Einführung in die Wirtschaftstheorie,* Teil III, Tübingen 1955.

Schreiber, Winfried: *Vermögensbildung in breiten Schichten,* Köln 1958.

Schumpeter, Josef: *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung,* München 1952.

Spiegelhalter, Franz: *Miteigentum und Gewinnbeteiligung,* Köln 1957.

Stegner, Artur: *Die Überwindung des Kollektivismus,* Göttingen 1953.

Stopp, Konrad: *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand,* Göppingen 1960.

Strauss, Walter: *Grundlagen und Aufgaben der Aktienrechtsreform,* Tübingen 1960.

Studienkommission des Deutschen Juristentages: *Untersuchungen zur Reform des Unternehmungsrechts — Die Partnerschaft der Arbeitnehmer,* Tübingen 1957.

Tautscher, Anton: *Wirtschaftsethik,* München 1957.

Ulbrich, Horst: *Das Miteigentum der Arbeitnehmer,* Baden-Baden, Frankfurt/Main 1957.

Varga, Stefan: *Der Unternehmungsgewinn,* Berlin 1957.

Weber, Christian Egbert: *Lohnwertbildung und Eigentumsordnung in der modernen Marktwirtschaft,* Berlin 1957.

Wieacker, Franz: *Wandlungen der Eigentumsverfassung,* Hamburg 1935.

Winterstein, Helmut: *Der Investivlohn in der Bundesrepublik Deutschland,* Berlin 1961.

Zweig, Gerhard und Feldhege, Hans-Georg: *Eigentum für alle,* Bad-Godesberg 1961.

2. Beiträge in Sammelwerken.

Andreae, Clemens-August: *Anmerkungen zum Thema: Eigentum und Eigentumspolitik,* in: Eigentum und Eigentümer, Veröffentlichung der Walter-Raymond-Stiftung, Band 1, Köln und Opladen 1960.

Böhm, Franz: *Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb,* in: Ordo, IV. Band, Düsseldorf 1951.

Briefs, Götz: *Eigentumsbildung der Arbeiterschaft,* in: Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute, Frankfurt 1955.

Geck, Ludwig Aldolph: *Sozialpolitische Aufgaben,* in: Recht und Staat, Tübingen 1950.

Gehlen, Arnold: *Soziologische Aspekte des Eigentumsproblems in der Industrie-Gesellschaft,* in: Eigentum und Eigentümer, a.a.O.

Geiger, Willi: *Die Eigentumsgarantie des Artikells 14 GG und ihre Bedeutung für den sozialen Rechtsstaat,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O.

Gundlach, Gustav: *Das Privateigentum und seine soziale Pflichtigkeit,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O.

Höffner, Joseph: *Eigentumsstreuung als Ziel der Sozialpolitik,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O.

Kosiol, Erich: *Erlös,* in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Stuttgart 1956.

Kosiol, Erich: *Ertrag,* in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, a. a. O.

Kosiol, Erich: *Pagatorische Bilanz,* Beitrag zur 2. Auflage vom Lexikon des kaufmännischen Rechnungswesens, herausgegeben von Karl Bott, Stuttgart 1954.

v. Nell-Breuning, Oswald: *Der Lohn als Erwerbsmittel und Eigentumsquelle,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O.

v. Nell-Breuning, Oswald: *Eigentum und Verfügungsgewalt in der modernen Gesellschaft,* in: Die Gesellschaft in der wir leben, Köln-Deutz 1957.

Nipperdey, Hans-Carl, unter Mitwirkung von Klaus Hoffmann und Hermann Stumpf: *Wirtschaftsrecht,* in: Handbuch der Wirtschaftswissenschaften, herausgegeben von Karl Hax und Theodor Wessels, Band II, Volkswirtschaft, Köln und Opladen 1959.

Preiser, Erich: *Multiplikatorprozeß und dynamischer Unternehmergewinn,* in: Bildung und Verteilung des Volkseinkommens, Göttingen 1957.

Schmölders, Günther: *Eigentum und Eigentumspolitik,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O.

Schmölders, Günther: *Volkswirtschaftliche Probleme der sogenannten Selbstfinanzierung,* in: Moderne Investitionsfinanzierung, Köln 1958.

Weddigen, Walter: *Der Unternehmer in der Volkswirtschaft,* in: Gestaltwandel der Unternehmung, Berlin 1954.

Weisser, Gerhard: *Die Verteilung des Sozialprodukts und seines Zuwachses auf die Wirtschaftsteilnehmer,* in: Fürst-Gabriel, Produktivität und Lohn, Darmstadt 1956.

Wiegmann, Hildegard: *Probleme der Eigentumsbildung unter besonderer Berücksichtigung der Pläne zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Vermögenszuwachs erwerbswirtschaftlicher Unternehmen,* in: Jahrbuch des Instituts für christliche Sozialwissenschaften, Münster 1961.

3. Aufsätze in Zeitschriften.

Bachmann, Herbert: *Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer,* in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 4/1953.

Ballerstedt, Kurt: *Mitbestimmungsrecht und Unternehmensverfassung,* in: Der Betriebs-Berater, Nr. 12/1950.

Bulach, Karl: *Miteigentum,* in: Sozialer Fortschritt, Nr. 7/1959.

Büttner, H. W.: *Eigentumsstreuung über Sozialkapital,* in: Sozialer Fortschritt, Nr. 4/1958.

Coester, Franz: *Die betriebliche Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer in volkswirtschaftlicher Sicht,* in: Soziale Ordnung, Nr. 12/1961.

Coester, Franz: *Die Rolle der Masseneinkommen,* in: Der Volkswirt, Nr. 31/1960

Fischer, Guido: *Das Sozialkapital des Betriebes,* in: Mensch und Arbeit, Nr. 2/1958.

Föhl, Karl: *Über die Möglichkeiten einer Beeinflussung der Vermögensbildung und ihrer Verteilung,* in: Finanzarchiv, Neue Folge, Band 19, Nr. 1/1959.

Galperin, Hans: *Die Grenzen der Mitbestimmung,* in: Der Betriebsberater Nr. 10/1951.

Georgi, Christoph: *Die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer,* in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1953.

Gleitze, Bruno: *Bildung und Verteilung von Sozialkapital,* in: Sozialer Fortschritt, 1958.

Gleitze, Bruno: *Lohnpolitik und Vermögensverteilung,* in: Sozialer Fortschritt, Nr. 3/1957.

Guilleaume, E.: *Der Mitarbeiter als Miteigentümer,* in: Mensch und Arbeit, Nr. 3/1953.

Hage, S.: *Rechtsfragen der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer,* in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Nr. 5/1951.

Hankel, Wilhelm und Zweig, Gerhard: *Der soziale Fortschritt in der Einkommens- und Eigentumspolitik,* in: Sozialer Fortschritt, Nr. 1/1959.

Hankel, Wilhelm und Zweig, Gerhard: *Einkommen und Eigentumspolitik,* in: Sozialer Fortschritt, Nr. 2/1959.

Hasenack, W.: *Wesen und Arten der Selbstfinanzierung,* in: Die Betriebswirtschaft, Nr. 4/1931.

Hoffmann, Walther G.: *Die unverteilten Gewinne der Kapitalgesellschaften in Deutschland 1871—1957,* in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Nr. 1/1959.

Klüber, Franz: *Die Begründung des Privateigentums,* in: Die Aussprache, Nr. 5/1960.

Kosiol, Erich: *Zur Entwicklung des kalkulatorischen Gewinnbegriffs,* in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, 1951, S. 250 ff.

Lehmann, M. R.: *Das Problem der Ausgangsgrößen bei der Gewinnbeteiligung der Belegschaft,* in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 1951, S. 321 ff.

Littmann, Konrad: *Über einige Zwangsläufigkeiten der Vermögensverteilung in der Marktwirtschaft,*
in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 1957, S. 205 ff.

Lohmann, Martin: *Die westdeutschen Investitionen 1948 — 1957 und ihre soziale Problematik,*
in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 1958.

Merk, Gerhard: *Marktlagengewinne und Überakkumulation,* in: Zeitschrift für Nationalökonomie, Wien 1958, S. 174 ff.

Merk, Gerhard: *Pioniere und Pioniergewinne,* in: Schweizer Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Basel 1959, S. 47 ff.

v. Nell-Breuning, Oswald: *Sparen ohne Konsumverzicht,*
in: Der Volkswirt, Nr. 37/1957.

Niehans, Jürg: *Zu Preisers Q-Gewinnen,* in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Nr. 1/1958.

Rehhan, Hans: *Lohnpolitik und betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer,*
in: WWI-Mitteilungen, Nr. 4/1958.

Rieker, Karlheinz: *Wege zur Eigentumsbildung,*
in: Arbeit und Sozialpolitik, Nr. 8/1958.

Ruestow, H. J.: *Entstehung und Funktion des Unternehmergewinns,*
in: Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik, 1956, S. 106 ff.

Schreiber, Wilfried: *Probleme und Möglichkeiten der Eigentumsbildung der Arbeitnehmer,* in: Der Arbeitgeber, Nr. 12/1953.

Schrewe, Ernst: *Grundlagen und Grenzen betrieblicher Sozialpolitik,*
in: Der Volkswirt, Sonderbeilage Sozialpolitik 1953.

Spiegelhalter, Franz: *Aus der Praxis der Erfolgsbeteiligung,* Teil II,
in: Der Arbeitgeber, Nr. 10/1957.

Spiegelhalter, Franz: *Gesetzgeber und Eigentumsbildung,*
in: Arbeit und Sozialpolitik, Nr. 1/1961.

Spiegelhalter, Franz: *Zur Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand,*
in: Sozialer Fortschritt, Nr. 3/1959.

Sweerts-Sporck, Peter: *Elastischere Sozialpolitik im Betrieb,*
in: Der Volkswirt, Nr. 10/1954.

4. Dissertationen, Vorträge und sonstige Veröffentlichungen.

Arnold, Karl: *Der soziale und wirtschaftliche Aufbau Deutschlands,* Referat auf dem zweiten Bundesparteitag der CDU in Karlsruhe 1951, Tagungsprotokoll.

Deutsches Industrieinstitut: *Eigentumsbildung in der Bundesrepublik Deutschland,* Beiträge 8/9 des Deutschen Industrieinstituts, Köln 1963.

Giese, Friedrich: *Mitbestimmung und Eigentum,* in: Vortragsreihe des Deutschen Industrieinstituts Nr. 10, Köln 1951.

MacLean of Coll, C. Donald: *Ergebnis- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer,* Veröffentlichung der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, AR 1/6, 2, 53/38, Hilden/Rhld. 1953.

Ostwald, Helmut: *Beziehungen zwischen Eigentum, Unternehmerfunktion und arbeitnehmerischer Mitbestimmung im Betriebe,* Dissertation Mannheim 1952.

v. Rhein, Werner: *Die modernen Bestrebungen zur Förderung der Eigentumsbildung in Arbeitnehmerhand und die Probleme ihrer Verwirklichung,* Dissertation Nürnberg 1956.

Rodenstock, Rolf: *Miteigentum und Unternehmensführung,* in: Vortragsreihe des Deutschen Industrie-Instituts Nr. 45, Köln 1957.

Stöbe, Fritz: *Ergebnisbeteiligung der Produktionspartner auf der Grundlage der betrieblichen Wertschöpfung,* Dissertation Nürnberg 1953.

Weisser, Gerhard: *Eigentumspolitik,* Sonderdruck aus der Zeitschrift: Die Neue Gesellschaft, 1958.

Weisser, Gerhard: *Distribution,* Sonderdruck aus: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Göttingen o. J.

Anmerkungen:

[1]) Paul Jostock: *Das Sozialprodukt und seine Verteilung,* Paderborn o. J. S. 238.

[2]) Oswald von Nell-Breuning: *Eigentum und Verfügungsgewalt in der modernen Gesellschaft,* in: Die Gesellschaft, in der wir leben, Köln-Deutz 1957, S. 197.

[3]) Martin Lohmann: *Die westdeutschen Investitionen 1948 — 1957 und ihre soziale Problematik,* in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Tübingen 1958, S. 50 f.

[4]) Johannes Messner: *Das Naturrecht,* 2. Auflage, Innsbruck-Wien 1950, S. 720.

[5]) Franz Wieacker: *Wandlungen der Eigentumsverfassung,* Hamburg 1935, S. 10.

[6]) Kurt Rudolph: *Die Bindungen des Eigentums,* Tübingen 1960, S. 124.

[7]) Anton Tautscher: *Wirtschaftsethik,* München 1957, S. 140.

[8]) Joseph Höffner: *Eigentumsstreuung als Ziel der Sozialpolitik,* in: Eigentum und Eigentümer in unserer Gesellschaftsordnung, Veröffentlichung der Walter-Raymond-Stiftung, Band 1, Köln und Opladen 1960, S. 34 ff.

[9]) Oswald von Nell-Breuning: *Der Lohn als Erwerbsmittel und Eigentumsquelle,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O., S. 61 f.

[10]) Hans Carl Nipperdey, unter Mitwirkung von Klaus Hoffmann und Hermann Stumpf: *Wirtschaftsrecht,* in: Handbuch der Wirtschaftswissenschaften, herausgegeben von Karl Hax und Theodor Wessels, Band II Volkswirtschaft, Köln und Opladen 1959, Spalte 1554.

[11]) Joseph Höffner: *Eigentumsstreuung als Ziel der Sozialpolitik,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O., S. 34 ff.

[12]) Hildegard Wiegmann: *Breitere Vermögensstreuung. Pläne — Möglichkeiten — Grenzen,* in: Jahrbuch des Instituts für christliche Sozialwissenschaften, 2. Band, Münster 1961, S. 147 ff.

[13]) Willi Geiger: *Die Eigentumsgarantie des Artikels 14 GG und ihre Bedeutung für den sozialen Rechtsstaat,* in: Eigentum und Eigentümer, a.a.O., S. 198.

[14]) S. Hage: *Rechtsfragen der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer,* in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 21. Jgg., Nr. 5, 1951, S. 305.

[15]) S. Hage: a. a. O., S. 307.

[16]) S. Hage: a. a. O., S. 307.

[17]) S. Hage: a. a. O., S. 307.

[18]) Arthur Nikisch: *Arbeitsrecht,* Tübingen, 2. Auflage 1955, S. 104.

[19]) Vgl. E. Kaskel: *In welcher rechtlichen Form ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital und Gewinn des Unternehmens möglich?* Verhandlungen des 32. Deutschen Juristentages, Berlin 1922.

[20]) Franz Spiegelhalter: *Miteigentum und Gewinnbeteiligung,* Schriftenreihe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 17, Köln 1957, S. 9.

[21]) C. D. MacLean of Coll: *Ergebnis- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer,* Veröffentlichung der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, AR 1/6. 2. 53/38, Hilden/Rhld. 1953, S. 12.

[22]) E. Guilleaume: *Der Mitarbeiter als Miteigentümer,* in: Mensch und Arbeit, Heft 3, München 1953, S. 71.

[23]) Karl Bulach: *Der Betrieb und das Miteigentum der Mitarbeiter,* München 1959, S. 22.

[24]) Rupprecht Dittmar: *Miteigentum — ein praktischer Vorschlag,* Schriftenreihe der Sozialausschüsse der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft, Königswinter/Rh. 1957, S. 40.

[25]) Rupprecht Dittmar: a. a. O., S. 40.

[26]) Karl Bulach: a. a. O., S. 31.

[27]) Rupprecht Dittmar: a. a. O., S. 39.

[28]) Artur Stegner: *Die Überwindung des Kollektivismus,* Göttingen 1953, S. 315.

[29]) Werner G. Schmitz: *Kapitalbeteiligung des Arbeitnehmers am arbeitgebenden Unternehmen,* Berlin 1955, S. 54.

[30]) Vgl. C. D. MacLean of Coll: a. a. O., S. 6.

[31]) Franz Coester: *Die betriebliche Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer in volkswirtschaftlicher Sicht,* in: Soziale Ordnung, Nr. 12/1961, S. 197.

[32]) Wilhelm Bierfelder: *Wege und Irrwege mathematischen Denkens in Wirtschaftstheorie und Unternehmenspolitik,* Nürnberg 1958, S. 99.

[33]) Erich Kosiol: *Organisation der Unternehmung,* Wiesbaden 1962, S. 19.

[34]) Karl Bulach: a. a. O., S. 77.

[35]) Rupprecht Dittmar: a. a. O., S. 12.

[36]) Karl Bulach: a. a. O., S. 73.

[36a]) Karl Bulach: a. a. O., S. 74.

[37]) Vgl. Erich Preiser: *Multiplikatorprozeß und dynamischer Unternehmergewinn,* in: Bildung und Verteilung des Volkseinkommens, 2. Auflage, Göttingen 1961, S. 131 ff.

[38]) Karl Bulach: a. a. O., S. 45.

[39]) Studienkommission des Deutschen Juristentages: *Untersuchungen zur Reform des Unternehmungsrechts — Die Partnerschaft der Arbeitnehmer,* Tübingen 1957, S. 67.

[40]) Vgl. Erich Preiser: a. a. O., S. 136.

[41]) Herbert Bachmann: *Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer,* in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4/1953, S. 208 ff.

[42]) Vgl. Karl Arnold: *Der soziale und wirtschaftliche Aufbau Deutschlands,* Referat auf dem zweiten Bundesparteitag der CDU in Karlsruhe 1951, Tagungsprotokoll.

[43]) Wirtschaft und Statistik: 12. Jgg., Heft 1/1960, S. 15.

[44]) Helmut Winterstein: *Der Investivlohn in der Bundesrepublik Deutschland,* Berlin 1961, S. 59.

[45]) Walter Huppert: *Betriebliches Miteigentum der Arbeitnehmer,* Berlin - München 1954, S. 42.

[46]) Walter Huppert: a. a. O., S. 42.

[47]) Vgl. Guido Fischer: *Das Sozialkapital des Betriebes,* in: Mensch und Arbeit, Heft 2/1958, S. 42 ff.

[48]) Karl Bulach: a.a.O., S. 34.

[49]) Horst Claus Recktenwald: *Steuerinzidenzlehre,* Berlin 1958, S. 125.

[50]) Horst Claus Recktenwald: a. a. O., S. 126.

[51]) Vgl. auch Hildegard Wiegmann: a. a. O., S. 201.

[52]) Hildegard Wiegmann: a. a. O., S. 193.

[53]) Kurt Ballerstedt: *Mitbestimmungsrecht, Gesellschaftsrecht und Unternehmensverfassung,* in: Der Betriebsberater, Heft 12/1950, S. 270.

[54]) Kurt Ballerstedt: a. a. O., S. 270.

[55]) Hans Galperin: *Die Grenzen der Mitbestimmung,* in: Der Betriebsberater, Heft 10/1951, S. 257.

[56]) Vgl. Hueck-Nipperdey: *Lehrbuch des Arbeitsrechts,* 2. Band, Berlin und Frankfurt/Main 1957, S. 910, dort auch weitere Literaturhinweise.

[57]) Helmut Fandré: *Zum Problem der Streuung des Eigentums an Unternehmungen,* Berlin 1961, S. 34.

[58]) Walter Huppert: a. a. O., S. 37.

[59]) Erwin Häussler: *Konturen einer neuen Schicht,* Stuttgart 1958, S. 26.

[60]) Helmut Fandré: a. a. O., S. 34.

[61]) Helmut Fandré: a. a. O., S. 34.

[62]) Guido Fischer: *Partnerschaft im Betrieb,* Heidelberg 1955, S. 109.

[62a]) Elisabeth Liefmann-Keil: *Ökonomische Theorie der Sozialpolitik,* Berlin – Göttingen – Heidelberg 1961, S. 299 f.

[63]) Hans Achinger: *Sozialpolitik als Gesellschaftspolitik,* Hamburg 1958, S. 70.

[64]) Adolph Wagner: *Über soziale Finanz- und Steuerpolitik,* Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, IV. Band, S. 4, zit. bei Hans Achinger, a. a. O., S. 60.

[65]) Hartmut Michel: *Eigentumspolitik,* Tübingen 1962, S. 61 f.

[66]) Adolph Geck: *Sozialpolitische Aufgaben,* in: Recht und Staat, Tübingen 1950, S. 18.

[67]) Günther Schmölders: *Eigentum und Eigentumspolitik,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O., S. 219.

[68]) Joseph Höffner: a. a. O., S. 34 ff.

[69]) Werner G. Schmitz: a. a. O., S. 78.

[69a]) Otto Neuloh: *Der neue Betriebsstil,* Tübingen 1960, S. 53 f.

[70]) Peter Sweerts-Sporck: *Elastischere Sozialpolitik im Betriebe,* in: Der Volkswirt Nr. 10/1954, S. 11.

[71]) Ernst Schrewe: *Grundlagen und Grenzen betrieblicher Sozialpolitik,* in: Der Volkswirt, Sonderbeilage Sozialpolitik, 1953, S. 6.

[72]) Vgl. Werner G. Schmitz: a. a. O., S. 78.

[73]) Franz Coester: a. a. O., S. 198.

[74]) Erwin Häussler: a. a. O., S. 16.

[75]) Ludwig Adolf Geck: *Soziale Betriebsführung,* Essen 1952, S. 225.

[76]) Herbert Groß: *Manager von morgen, Partnerschaft als Wirtschaftsform der Zukunft,* Düsseldorf 1952, S. 83 f.

[77]) Kroeber-Kenneth: *Erfolgreiche Personalpolitik,* Düsseldorf 1951, S. 103.

[78]) Stuart Chase: *Wege zur Verständigung,* Frankfurt/Main 1951, S. 204.

[79]) Peter F. Drucker: *Gesellschaft am Fließband,* Frankfurt/Main 1951, S. 72.

[80]) Clemens-August Andreae: *Anmerkungen zum Thema: Eigentum und Eigentumspolitik,* in: Eigentum und Eigentümer, a. a. O., S. 234.

[81]) Hartmut Michel: *Eigentumspolitik, Voraussetzungen und Wirkungen aus psychologischer Sicht,* Tübingen 1962, S. 81.

[82]) Clemens-August Andreae: a. a. O., S. 237.

[83]) Hartmut Michel: a. a. O., S. 175.

[84]) Emnid-Institut: *Eigentumsbildung und Wirtschaftspolitik,* Bielefeld 1958, zit. bei Hartmut Michel, a. a. O., S. 27.

[85]) Vgl. auch F. Kampschulte: *Möglichkeiten einer wirtschaftlich sinnvollen Gestaltung von vermögenswirksamen Zuwendungen auf Grund des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer,* Gutachten, dem Bundesministerium für Wirtschaft vorgelegt im Juni 1962, Band IV der Buchreihe des Instituts für sozialwirtschaftliche Betriebsberatung, Düsseldorf 1962, S. 38.

[86]) Alois Oberhauser: *Die wirtschaftlichen Auswirkungen und Grenzeen des Investivlohnes,* Paderborn o. J. (um 1959), S. 36.

[87]) Vgl. Bruno Gleitze: *Lohnpolitik und Vermögensverteilung,* in: Sozialer Fortschritt, Nr. 3/1957, S. 53 ff. und
H. W. Büttner: *Eigentumsstreuung über Sozialkapital,* in: Sozialer Fortschritt, Nr. 4/1958, S. 77 ff.

Lebenslauf

Am 26. November 1934 wurde ich in Krefeld-Uerdingen als Sohn des Lehrers Josef Steinfels und seiner Ehefrau Maria, geb. Völling, geboren und römisch-katholisch getauft. Mein Vater ist seit 1945 in Rußland vermißt.
Während einer Evakuierung im Jahre 1941 wurde ich in Teuffenbach in der Steiermark/Österreich eingeschult, besuchte ein Jahr später jedoch die Volksschule in Krefeld-Uerdingen weiter, von wo ich 1946 auf das dortige neusprachliche Gymnasium überwechselte. Hier legte ich 1955 meine Reifeprüfung ab.
Zur Vorbereitung auf mein wirtschaftswissenschaftliches Studium war ich sodann ein halbes Jahr als kaufmännischer Praktikant tätig. Mit dem Wintersemester 1955/56 begann ich mein Studium an der Universität in Köln. Nachdem ich hier im Wintersemester 1956/57 die vorverlegte Rechtsprüfung bestanden hatte, studierte ich zwei Semester an der Freien Universität in Berlin.
Im Sommersemester 1958 setzte ich mein Studium an der Universität in Köln fort, wo ich Ende 1959 die Diplomprüfung für Betriebswirte ablegte. Meine Diplomarbeit reichte ich im Sozialpolitischen Seminar bei Herrn Professor Dr. Ludwig Heyde ein.
1960 trat ich in den Deutschen Zweig des Unilever-Konzerns ein. Seit Anfang 1963 bin ich im Nestlé-Konzern im Marketing tätig.